الممارسة المهنية والإشراف
في طريقة العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور/ نصيف فهمي منقريوس
الأستاذ الدكتور/ محمد شمس الدين أحمد
الأستاذ الدكتور/ إبراهيم بيومي مرعي
الأستاذ الدكتور/ كرم محمد الجندي

١٩٩٦



الممارسة المهنية والإشراف
في طريقة العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور/ نصيف فهمي منقريوس — الأستاذ الدكتور/ محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور/ إبراهيم بيومي مرعي — الأستاذ الدكتور/ كرم محمد الجندي

١٩٩٦

مقدمة

منذ اللحظة التي يولد فيها الفرد يصبح عضوا في الجماعة الاساسية الاولى وهي الاسرة ، وكلما كبر ونما – في الظروف الطبيعية والعادية – كلما كثر عدد الجماعات التي ينتمي اليها . ولاشك ان عملية التنشئة الاجتماعية للفرد بعد ولادته والتي تبدا في الاسرة لاتتم الا عن طريق تفاعلاته وعلاقاته وخبراته في هذه الجماعات . فحياة الفرد وسلوكه يتأثران بهذه الجماعات ويؤثران بالتالي فيها .

لذلك يمكن مساعدة الافراد وتنمية شخصياتهم وتحقيق اتجاهاتهم من طريق المساعدات التي نقدمها لهم في الجماعات التي ينتمون اليها ، أي أنه يمكن احداث التغيير المرغوب فيهم ليكونوا مواطنين صالحين ، كما أنه يمكن أيضا مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها كي تكون وحدات تنظيمية صالحة في المجتمع . هذا النوع من المساعدة الذى يسهم فيه الكثير من العلوم والفنون والاخصائيون وبخاصة الخدمة الاجتماعية والاخصائيون الاجتماعيون .

ولحياة الفرد ثلاثة أوجه ، أولها أنه فرد قائم بذاته ، وثانيها أنه عضو في جماعات مختلفة ، وثالثها ، أنه عضو في مجتمع متغير وثقافة متغيرة ، هذه الاوجه الثلاثة منفصلة نظريا ، ولكنها متداخلة ومتفاعلة اذا نظرنا اليها من الناحية العملية فهي ثلاثة أوجه مختلفة لوحدة واحدة هي الانسان ، ولهذا السبب حينما تعاملت الخدمة الاجتماعية وهي علم وفن المساعدة في عصرنا الحديث الذى يتميز بالتخصص وتقسيم العمل – مع الفرد لمساعدته لتنمية وزيادة قيمته الفردية والاجتماعية تعاملت مع هذه الاوجه الثلاثة من حياته .

وما يعنينا – في مجال هذا الكتاب – هو الوجه الثاني لحياة الانسان الذى تتعامل معه الخدمة الاجتماعية عن طريق "خدمة الجماعة" التي تهتم باستخدام الخبرات الجماعية لمساعدة الافراد والجماعات كما سبق الاشارة الى ذلك .

هذا وقد راعى المؤلفون ان يحتوى هذا الكتاب على اغلب النواحى الاساسية التى تتعلق بالعمل مع الجماعات والتى تتفق ومستوى النمو المهنى لطلاب الخدمة الاجتماعية . كما اهتم المؤلفون بعرض الجوانب التطبيقية للعمل مع الجماعات حتى تحقق التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية المتعلقة بالعمل مع الجماعات .

هذا ونرجوا ان يجد العاملون مع الجماعات وبخاصة الاخصائيون الاجتماعيون وطلاب الخدمة الاجتماعية فى هذا الجهد المتواضع عونا ينتفعون به على تاديه مسئولياتهم نحو مساعدة الافراد والجماعات والاسهام فى بناء المجتمع الذى نصبو الى نموه وازدهاره .

المؤلفون

الفهرس

صفحة

الباب الأول

"بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات"

بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات

لعله من المناسب في هذا المجال ان نعطي فكرة عامة عن الخدمة الاجتماعية قبل ان نبدأ في دراسة بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية بشيء من التوسع والتفصيل .

تعريف الخدمة الاجتماعية :

عرفت الخدمة الاجتماعية بمعناها القديم في جميع المجتمعات ونادت بها جميع الأديان ، فالخدمة الاجتماعيه بمعنى الاحسان ومساعدة الانسان لأخيه الانسان بدأت ببدء التاريخ المعروف ، أى منذ الحضارة المصرية القديمة ، ثم نمت على يد اليهودية والمسيحية وترعرعت وازدهرت في احضان الاسلام.

أما الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث فهي وليدة الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا وماتلاها من أرتفاع في نسبة سكان المدن في تلك البلاد ابان القرن التاسع عشر . وقد نشأت الخدمة الاجتماعية في هذا الوقت عندما كان الناس يعيشون في جو من التنافس الضارى والفردية العنيفة والسباق الخشن . وعندما كانت نظرية البقاء للاصلح هي النظرية السائدة في المجتمع مما ادى الي أن صارت الغالبية العظمى من السكان وخاصة عمال الصناعة – يعيشون تحت ظروف قاسية ومؤلمة لاتليق بالانسان .

وكان طبيعيا حينئذ أن يبدأ عمال الصناعة في تنظيم انفسهم داخل نقابات للدفاع عن حقوقهم ، وكان طبيعيا ايضا أن يبدأ المصلحون الاجتماعيون في تدبير بعض المجهودات الاصلاحية للحد من بؤس الطبقات الفقيرة ، وكانت الخدمة الاجتماعية هي احدى هذه المحاولات الانسانية .

هكذا بدأت الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث كامتداد طبيعي للخدمة الاجتماعية بمعناها القديم . ولما كان ذلك العصر – على مافيه من عيوب – قد

أمتاز بالتقدم الكبير في مختلف العلوم الطبيعية والانسانية ، فقد تأثرت الخدمة الاجتماعية بهذا الاتجاه وخاصة في الولايات المتحدة الامريكية ، وقد بدأت بنشاط كبير في التحول من مفهومها التقليدى الي مفهومها العلمي الحديث ، كما بدأت فى التحول من كونها هواية يلجأ اليها ذو القلوب الرحيمة في أوقات فراغهم الى مهنة لها أصولها ومبادئها وأساليبها ، بل ويذهب البعض الى القول بأن الخدمة الاجتماعية لها نظريتها Theory ، ولو انهم يستخدمون هذا الاصطلاح على اساس مفهوم فى قواميس اللغة ، اى أنه يعنى خطة أو مشروعا للعمل Plan for action أو منهجا للممارسه Scheme For Practice يقوم على استخدام مجموعة من المبادىء المحددة المرتبطة مع بعضها والمشتقة من المعرفة العلمية(١).

وليس من السهل أن نجد تعريفا دقيقا شاملا للخدمة الاجتماعية نظرا لحداثة عهدنا بها واستخدامها علي أسس علمية صحيحة منذ أمد قريب . هذا ، مع تشعب ميادينها وخدماتها التي تتناول الافراد والجماعات والمجتمعات ، على أن أحد الكتاب عرفها بأنها " خدمة للترميم والخلاص " ، وعرفها آخر بأنها " فن لمساعدة الناس للتخلص من مشكلاتهم " ، وقال آخرون " أن الخدمة الاجتماعية تتعلق بتحسين العلاقات بين الناس مع تنمية قدراتهم ليعيشوا عيشة مرضية طيبة ". ولكن هذه التعاريف غير مانعه من دخول أنواع آخرى من الأنشطة وبعض العلوم كالتربية والطب النفسي والدين تحتها كما أنها لاتمكننا من القول بأن هذا هو نشاط واختصاص الخدمة الاجتماعية وذلك ليس من نشاطها واختصاصها (٢).

1- Ruith E. Smalley. Theory for Social work practice. (New York . Columbia University Press 1967) P XIII

2- Work Institution New York : Reprint and Company. Inc: 1942 P.P 6-7

على أن الخدمة الاجتماعية عرفت في الكتاب السنوى للخدمة الاجتماعية لعام ١٩٥٤ بأنها "خدمة مهنية تؤدى للناس بغرض مساعدتهم كأفراد أو في جماعات للوصول الى علاقات طيبة مرضية والوصول الى مستويات الحياة التي تتمشى مع رغباتهم الخاصة وقدراتهم التي يجب ان تكون في توافق مع رغبات وقدرات المجتمع المحلي[١].

ولو أن هذا التعريف يفضل التعاريف السابقة الا أنه غير جامع لانه لم يذكر صراحة الاخصائي والمؤسسة والجانب الانشائي للخدمة الاجتماعية كما سيأتي بعد.

والخدمة الاجتماعية كما نراها علم وفن تقدم بواسطتها المساعدة لمن يجد صعوبة في التكيف[٢] ويحتاج الى هذه المساعدة ، كما أنها المساعدة التي يعطاها من هو في حالة تكيف اجتماعي سليم حتى لايصبحوا في حالة سوء تكيف ، وذلك بوساطة الاخصائي الاجتماعي في مؤسسة اجتماعية لتنمية القيمة والرفاهية الاجتماعية للافراد والجماعات ، في حدود أهداف وثقافة المجتمع الذى يعيشون فيه[٣].

فالخدمة الاجتماعية فن لانها تعتمد على تطبيق حقائق ومبادىء خاصة بمعرفة الاخصائي وذلك عن طريق العلاقة بينه وبين العملاء اللذين يتصفون بالاختلاف والديناميكية والتغير سواء أكانوا أفرادا أم جماعات ، وتطبيق هذه الحقائق والمبادىء على الانسان يتطلب ادراك وحساسية الفنان[٤] . كما ان الاخصائي

1- Murray Clyde E. "Social Work As A Profession " Social Work Year 1954, Ed Puissel H Kurtz ; (New York American Association of Social Workers 1954).

٢- التكيف هو ايجاد توازن بين حاجات الفرد ومطالب البيئة . (أصول علم النفس الدكتور احمد عزت راجح . الطبعة الرابعة . مؤسسة المطبوعات الحديثة ١٩٦٠ م ص ١٨) .

3- Ahmed Mohamed Shams El Din; Aconsideration of the Applicability of Selected principles of Social work practice as developed within the democratic ideology if the United States. To the Social welfare programs in Egypt.

4- Reynolds. Berta C. learning and Teaching in the practice of social (New York : ferrar andrinchart in 1942) P. 15.

الاجتماعي يستغل ويستخدم شخصيته ومعلوماته ومهاراته ليساعد العميل على إدراك ما يدور بخلده وعقله ويشعر به للوصول لنتيجة مثمرة . والأخصائي يتعلم ويكتسب فن الخدمة الاجتماعية عن طريق الخبرات التي تعتمد على الأسس النظرية والتي عن طريقها يتعلم كيف يرى ويسمع ويشعر بطريقة تمكنه من تقديم أحسن خدمة ممكنة للعميل سواء أكان فردا أم جماعة .

والخدمة الاجتماعية علم لأنها تتطلب معلومات تعتمد على مبادىء خاصة ومدركات وحقائق ، أي مفاهيم Concepts وفروض علمية Hypothesis خنبرت عن طريق الملاحظة أو التجريب أو كليهما ، كما أن الاخصائي الاجتماعي يستخدم الطريقة العلمية لمساعدة العميل . فمثلا أخصائي الجماعة يلاحظ (الحصول على الحقائق Fact Tinding) ، ثم يفكر Think ويحلل Analyze ثم يصمم Plan ويضع خطته ، وذلك لخدمة الفرد والجماعة والمجتمع المحلي .

والغرض الرئيسي لممارسة الخدمة الاجتماعية هو تسهيل عملية التكيف الاجتماعي للافراد عن طريق تنمية واستغلال العلاقات الاجتماعية الايجابية والانشائية التي بواسطتها يستطيعون القيام بمسئولياتهم الاجتماعية خير قيام[1].

وبعبارة اخرى نجد ان غرض الخدمة الاجتماعية هو مساعدة الناس على النمو[2] وحسن التكيف واستثمار امكانياتهم كأفراد وأعضاء في الجماعات المختلفة وأعضاء

1- Rray Kenneth F.M. social work in Arevolutopnary Age (university of Pennsylvania Press . 1950) P. 227

٢- النمو هو سلسلة متتابعة متماسكة من تغيرات تهدف الى غاية واحدة ، هي اكتمال النضج . وللنمو مظهران رئيسيان نلخصهما في :
(أ) النمو التكويني – ونعني به نمو الطفل في الجسم والشكل والوزن نتيجة . فالطفل ينمو ككل في مظهره الخارجي العام ، وينمو داخليا تبعا لنمو أعضائه المختلفة.
(ب) النمو الوظيفي – ونعني به نمو الوظائف الجسمية والعقلية والاجتماعية لتساير تطور حياة الطفل في نطاق بيئته.

في المجتمع المحلي. وطبيعة عملية المساعدة التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي هو جزء من البناء التكويني للخدمة الاجتماعية ، وأما الجزء الثاني فهو المؤسسة الاجتماعية وغرضها واستخدام طريقة الخدمة الاجتماعية التي تمارس وتستخدم في المؤسسة الاجتماعية لتحقيق غرضها توضح وترسم لتمهد السبيل الى وجود علاقات طيبة بين الناس كي يقوموا بتأدية واجباتهم المختلفة كأفراد في جماعات مختلفة الاحجام على قدر المستطاع .

وبعبارة أخرى ، الخدمة الاجتماعية توضع وتستخدم لاكثار وتنمية القيمة والرفاهية الاجتماعية للافراد.

واكثار وتنمية القيمة والرفاهية الاجتماعية للافراد ليس معناه قصر مساعدة الخدمة الاجتماعية على من يجدون صعوبة في التكيف الاجتماعي أو من هم في حالة صحة نفسية سيئة ، ولكنها تشمل أيضا من هم في حالة "حسن تكيف" أو من هم لايجدون صعوبة في التكيف ، أو من يظنون أنهم في حالة "صحة نفسية جيدة" أو من هم في حالة "صحة جيدة" حقا ، لكي لايصبحوا في حالة سوء تكيف أو يجدون صعوبة في تكيفهم ، ولذلك يمكنهم العمل بدرجة يمكن معها أن يستغلوا امكانياتهم لاقصى درجة ممكنة .

والخدمة الاجتماعية في المجتمعات الديموقراطية تأخذ ثلاث صور مختلفة فهي تؤدى عن طريق برامج علاجية Curative التي توضع وتصمم لتساعد على مقابلة حاجات خاصة - كما تؤدى عن طريق برامج وقائية Preventive وكذلك برامج انشائية Constructive فالخدمة الاجتماعية كالطير ذات ثلاثة أوجه ومظاهر .

وبذلك يشمل النمو بطريقة الرئيسية على تغيرات كيمائية فسيولوجية طبيعية نفسية اجتماعية . (الاسس النفسية للنمو - الدكتور فؤاد البهي السيد الطبعة الاولى دار الفكر العربي ١٩٥٦ ص ص ٣-٤)

فالناس يذهبون الى الاطباء وهم مرضى ، وهم يطعمون ويأكلون الغذاء المتكامل ويسكنون في منازل صحية ويقومون بأداء بعض التمرينات الرياضية لكي تقدى أنفسهم شر الأمراض وينموا أجسامهم ويتمتعوا بالصحة التامة على قدر المستطاع كذلك الحال في ميدان الخدمة الاجتماعية نجد أن مؤسسات الخدمة الاجتماعية تخدم أو يجب أن تخدم الأغراض الثلاثة المختلفة وهي النواحي العلاجية والوقائية والانشائية وجاور الخدمة الاجتماعية تتصل الى حد كبير بالدين والنزعة الانسانية . فقيمها وفلسفتها تعتمد على قيم وفلسفة كل منهما وهي[1] :

١- الايمان بقيمة الفرد وكرامته .

٢- حق الفرد في تنمية قدراته وكفاياته .

٣- مسئولية كل فرد في عدم الاضرار بالغير أو أستغلاله استغلالا سيئا .

٤- مسئوليه كل فرد في الاسهام في تنمية مجتمعه في حدود قدراته وكفاياته .

وفي المجتمعات الديمقراطية نجد أن فلسفة الخدمة الاجتماعية تعتمد على الايمان الكامل والعميق بقيمة الانسان واحترام الفروق الفردية ، وحرية ارادته وماختار لنفسه ، وحقه في ان ينتقي ويختار مايريد أن يؤديه ويقوم به مع تقدير واحترام حقوق الاخرين من الناس وامكانيات المجتمع الذى يعيش فيه .

ولما كانت فلسفة الخدمة الاجتماعية تقوم على دعامة ديموقراطية بالاضافة الى أنها تمارس في بلد ديموقراطي فان طرقها ومهاراتها يجب أن تنمو من هذا الاساس الديموقراطي وعلى القاعدة الديموقراطية ، كما أنها تساعد على الوصول الى الاهداف الديموقراطية في الوقت ذاته ، وعلى ذلك يجب أن تكون هذه الطرق طرق مساعدة وتعاون وليست طرق سيطرة واحتكار ، وان الخدمات الاجتماعية

1- Konopka, Gisella. The Generic and the Specific in group work Practice in the Psychiatric setting.

في مثل هذا المجتمع يجب أن تعطى وتستخدم بواسطة الاشخاص الذين يحتاجونها أو من هم في حاجة اليها ويساعدون على المطالبة بها .

ويجب أن يكون الاخصائي الاجتماعي مدركا أن مسئولية الاستفادة من عائد الخدمة المقدمة يعتمد على العملاء سواء أكانوا أفرادا أم جماعات ، ولاتعتمد على الاخصائي نفسه ، ولو أنه مسئول أن يجعل هذه الخدمات في متناول اليد بطريقة تعطى الفرصة من الاستفادة منها .

والخدمات الاجتماعية تقدم غالبا في مؤسسات الخدمة الاجتماعية التي يمكن تصنيفها بالنسبة لاغراضها الاجتماعية ووظائفها . وغالبا بالنسبة الى طريقة الخدمة الاجتماعية المستخدمة مباشرة ، وطرق الخدمة الاجتماعية المباشرة في خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع . ويمكن تصنيف مؤسسات الخدمة الاجتماعية وبالنسبة الى طرق تمويلها كالمؤسسات الاهلية أو الحكومية . وكذلك يمكن تصنيفها بالنسبة للمنطقة أو للمساحة التي تقوم بخدمتها كالمؤسسات الاقليمية أو المحلية Local أو المؤسسات القومية National أو المؤسسات الدولية International

تكامل طرق الخدمة الاجتماعية :

لحياة الفرد ثلاثة أوجه . الوجه الأول ، أنه فرد وحيد ديناميكي وقابل للتغير له صفاته المشتركة مع الأفراد الآخرين . كما له أيضا فروقه واختلافاته ، له حاجاته التي قد تختلف عن حاجات الآخرين ، له قوته وضعفه ، كما أن له صفاته الخاصة به التي تميزه عن أي انسان آخر في المجتمع الذي يعيش فيه سواء أكانت الاستعدادات والصفات جسمية أم عقلية أم خلقية ، لان لكل فرد صفاته الموروثة والمكتسبة من بيئته الخاصة . وما الانسان الا نتاج للعوامل الوراثية

والعوامل البيئية . وقد تتحد الوراثة كما في التوائم مثلا ، الا ان البيئة لاتتحـــد بالنسبة لشخصين بحال من الأحوال ، فمجرد اختلاف المعاملة ، واختلاف ترتيـــب الولادة ، وتغير المستوى الاقتصادى للاسرة ، والتغير في سن الوالدين بالنسبـــة للأطفال المختلفين في الاسرة الواحدة يجعل أتحاد البيئة بالنسبة لشخصين أمرا مستحيلا لذلك كان لكل فرد فرديته الخاصة التي تميزه عن الآخرين .

والوجه الثاني لحياة الفرد ، هو أنه عضو في جماعات تتميز بالتغير والاختلاف منذ اللحظة التي يولد فيها الافراد يصبح عضوا في الجماعة الاساسية الأولى وهـــي الاسرة وكلما كبر ونما - في الظروف الطبيعية والعادية - كلما كبر عدد الجماعـــات التي ينتمي اليها كجماعات اللعب والجماعات المدرسية وجماعات العمل وجماعـــات المجتمع المحلي والجماعات الدولية . ولاشك أن عملية التنشئة الاجتماعيـــة Socialization Proc. للفرد بعد ولادته والتي تبدأ في الاسرة لا تتم الا عن طريق تفاعلاته وعلاقاته وخبراته في هذه الجماعات المختلفة . ويطلق بعـــض العلماء على عملية التنشئة الاجتماعية عملية التأديم Humanizing Process أى العملية التي يتحول بها الانساني البيولوجي الذى هو عبارة عن مجموعة من الخلايـــا المختلفة المزودة بالاستعدادات الفطرية Biohom الى انسان اجتماعـــي Human Being[1] . وان حياة الفرد تتأثر بوساطة هذه الجماعـــات وبالتالي تؤثر فيها - ولايهمنا هنا أن نشرح كيفية وسبب هذا التأثر وذلك التأثير .

والوجه الثالث والاخير لحياة الفرد هو أنه عضو في مجتمع متغير وثقافـــة Culture متغيرة ويختلفان في حجمهما ومداهما من مجتمع لاخر وثقافة واخرى والفرد كعضو في مجتمع خاص وثقافة خاصة يتأثر بالقوى الاجتماعية المختلفة وكذلك النظم الاجتماعية Social Institutions كما أنه يؤثر فيها. فالانســـان مرتبط بافراد المجتمع قبل ان يدرك أنه ارتبط بهم فعلا . وهذا المجتمع له اهدافه

1- Marshall Jones E. Baisc Sociological Princeples (New York Ginn and Company 1949) P.P. 81-28.

العامة كالاستعمار واخضاع الشعوب أو الاستقلال والحرية والتعايش السلمى ، وله نظم اجتماعية سائدة كالنظام الدينى والاقتصادى والسياسى والاسرى والترويحى والتعليمى وللمجتمع أيضا مشكلاته الخاصة كمشكلة تزايد السكان وانخفاض مستوى المعيشة والمشكلات الثقافية . والفرد يتأثر بكل هذه الظواهر الاجتماعية كما أنه يؤثر فيها .

وبهذه المناسبة يجب علينا كأخصائيين اجتماعيين أن نؤمن بأن الوحدات الثلاثة السابقة - الفرد والجماعة والمجتمع - ينطبق عليها مبدآن مهمان ، هما مبدأ الاختلاف والتغير . فكل فرد يختلف عن الفرد الآخر وان الفرد قابل للتطور والتغير[1] كما أن كل جماعة تختلف عن الجماعة الأخرى وان الجماعة قابلة للتطور والتغير ، وكذلك كل مجتمع يختلف عن المجتمع الآخر ، وان المجتمع قابل للتطور والتغير ولا شك أن هذه هى بعض الحقائق التى تقوم عليها الديموقراطية التى تنبت منها جذور الخدمة الاجتماعية .

وبدون الايمان العميق بهذين المبدأين ، الاختلاف والتغير ، لايمكن أن يؤدى الاخصائى الاجتماعى وظيفته المهنية على الوجه السليم .

والأوجه الثلاثة لحياة الفرد منفصلة نظريا وذلك للدراسة والتحليل ولكنها متداخلة ومتفاعلة اذا نظرنا اليها من الناحية العملية ، ولها ثلاثة أوجه مختلفة لوحدة واحدة أو لكل واحد ، هذه الوحدة أو هذا الكل هو الانسان ، ولهذا السبب حينما تعاملت الخدمة الاجتماعية - وهى علم وفن المساعدة - مع الفرد لتنمية وزيادة قيمته الفردية والاجتماعية تعاملت مع هذه الأوجه الثلاثة من حياته .

---

(١) يتضمن ذلك التقدم والتدهور .

فطريقة الخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع الفرد على أساس علاقة فردية لتساعده كي يستخدم ويستفيد من خدمات المؤسسة الاجتماعية لرفاهيته وسعادته وكذلك رفاهية وسعادة المجتمع المحلي تسمى "خدمة فرد Case Work , والطريقة الثانية التي تستخدم خبرات الجماعة لمساعدة الفرد تسمى خدمة جماعة Group Work والطريقة الثالثة التي تتعامل مع المجتمع المحلي كوحدة واحدة تسمى تنظيم المجتمع Community Organization " .

هذه الطرق الثلاثة للخدمة الاجتماعية يمكن أن تسمى الطرق الثلاث الأولية أو الاساسية . كما يمكن أن يقال أنها الطرق الثلاث التي تقدم الخدمة المباشرة للعملاء . وذلك للتفرقة بينها وبين الاشراف والادارة والتدريس والبحث التي يمكن أن نسميها الطرق غير المباشرة أو الطرق المساعدة للخدمة الاجتماعية ، فيمكن أن يكون هناك أشراف وادارة وتدريس وبحث في جميع المؤسسات التي تستخدم أساسا طرق خدمة الفرد أو خدمة الجماعة أو تنظيم المجتمع .

ومرة أخرى هذه الطرق الاساسية وكذلك الطرق المساعدة منفصلة لاجل الدراسة والتخصص الذى يميز مجتمعاتنا الحديثة . والحقيقة أنها متداخلة ومرتبطة بعضها بالبعض الآخر . كما أنها تختلف عن بعضها نتيجة للوظيفة التي تؤديها ولقد قالت الدكتور تافت Taft :

" ان العمليات في ميدان الخدمة الأجتماعية التي بدأنا نفهم مهمتها مرتبطة مع بعضها أرتباطا أساسيا ومع ذلك فهي منفصلة أنفصالا جوهريا وذلك تبعا للوظيفة التي تؤديها كل منها" (1)

1- Taft. Jessie, Function As Basic of Development in Social Work Processes. National Conference of Social Work June 1930 The News Letter, American Association of Psychiatric Social Workers. Vol. IV. No. 1. 1939.

فطرق الخدمة الاجتماعية كأعضاء في جسم واحد . ولا شك أن فلسفة ومبادىء هذه الاعضاء مرتبطة أن لم تكن هي فلسفة مبادىء هذا الجسم ، أى أن فلسفة طرق الخدمة الإجتماعية والمبادىء التي تراعي عند استخدامها هي فلسفة ومبادىء الخدمة الاجتماعية نفسها ، هذه الفلسفة التي تقوم على الاسلوب الديموقراطي الذى يعتمد على الايمان الكامل والصدق بقيمة الانسان واحترام فروقه الفردية ، وحرية أرادته ، ومايختاره لنفسه ، وحقه في أن ينتقي ويختار مايريد ان يؤديه مع احترام حقوق الاخرين من الناس وامكانيات المجتمع الذى يعيش فيه . كما أن الخدمة الاجتماعية وماتشتمله من طرق تهدف الى تسهيل عملية التكيف الاجتماعي للافراد عن طريق تنمية واستغلال العلاقات الاجتماعية والانشائية التي بوساطتها يرقون ويحققون بكفاية وجدارة مسئولياتهم الاجتماعية ، أى أن طرق الخدمة الاجتماعية لاتختلف من حيث الاساس وهو سعادة ورفاهية الوظيفية التي يؤديها سواء تعاملنا معهم على أساس العلاقات الفردية كما في خدمة الفرد ، أم تعاملنا معهم على أساس استخدام الخبرات الجماعية لمساعدتهم كما في خدمة الجماعة ، أم تعاملنا مع المجتمع كوحدة واحده كما في تنظيم المجتمع .

والمبادىء التي تستخدمها طرق الخدمة الاجتماعية جميعها بوجه عام واحدة كما سبقت الاشارة الى ذلك ، فجميعها تنظر الى العميل كوحدة واحدة أو ككل لايتجزا سواء أكان فردا أم جماعة أم مجتمعا ، وتقدم له الخدمة على أساس من الدراسة والعلاقة التي يجب أن يقوم وتنمو بين الاخصائي والعميل ، والتي على أساسها يتقبل الاخصائي العميل - فردا أم جماعة أم مجتمعا - كما هو ، ويبدأ العمل معه حيث هو ، وان الهدف العام هو نمو العمل ومساعدته لايجاد علاقات طيبة ومرضية بين الافراد والجماعات ، وذلك على أساس ديموقراطي ، وان للعميل الحرية في قبول أو رفض خدمات المؤسسة والاخصائي ، أى أن له حق تقرير ما يرى تقريره ، ولاتفرض عليه خطط أو برامج معنية .

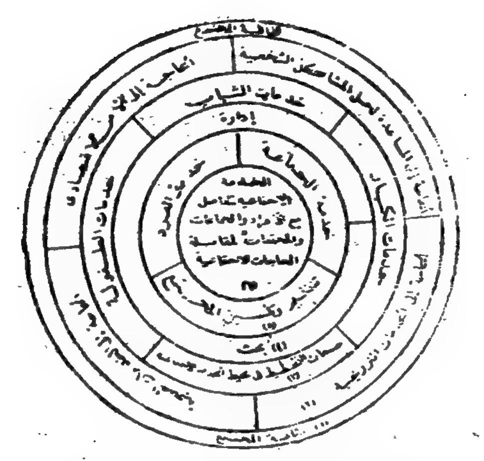
هذا ، ونرى أن الاخصائيين الاجتماعيين يعملون مع الافراد والجماعات بدرجات مختلفة ، وذلك حسب الظروف التى يعمل فيها هؤلاء الاخصائيون وعلاقاتهم بخدمة الافراد والجماعات .

فأخصائي خدمة الفرد لايتصل فقط بالافراد عن طريق المقابلات ذات العلاقات المباشرة بل يتصل أيضا بالاسر والجماعات في المستشفى وغيرها من الجماعات ذات الاهمية للافراد الذين يسعى لخدمتهم . وكذلك قد يقوم اخصائي خدمة الفرد بتمثيل مؤسسته والاشتراك في مجالس واتحادات المؤسسات الموجودة في المجتمع ويتحمل مسئوليات العمل ومبادئها ، وهنا يجب ان ندرك أنه لم يصبح اخصائي جماعة أو مجتمع .

وأخصائي الجماعة يعمل مع الافراد كما يعمل مع الجماعات ، فهو يقابل الاعضاء الجدد عند حضورهم للمؤسسة أول مرة لكي يعرف رغباتهم ويساعدهم على اختيار أوجه النشاط التى يريدون ممارسته ، كما قد يعرف شيئا عن علاقاتهم في الاسرة وفي المدرسة ، وبعض المعلومات الاخرى التى قد تساعده على خدمتهم ومساعدتهم في المستقبل . كذلك يقابل الاخصائي الاعضاء غير المتوافقين في الجماعة ويناقشهم في الاسباب الداعية لذلك ،وما يمكن عمله لراحتهم . كما يقابل أيضا الموظفين المنتخبين في الجماعة ، ليساعدهم ويعلمهم تأدية وظائفهم على وجه سليم. كما ان بعض الافراد قد يكون سلوكهم مقلقا لبعض أعضاء الجماعة ، أو خطرا على كيان الجماعة كلها ، فيجتمع بهم الاخصائي – كل فرد على حدة لمساعدتهم على تعديل سلوكهم وهنا يجب أن نعرف أن أخصائي الجماعة في كل هذه المواقف لم يصبح أخصائي خدمة فرد بل هو يستعمل معلوماته ومهاراته في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة في معاملاته مع الافراد وذلك لخدمة الجماعة وأعضائها .

وأخصائي تنظيم المجتمع يعمل أيضا مع الافراد والجماعات لجمع المعلومات وإثارة اهتمام الافراد والجماعات عن المشكلات المختلفة بالمجتمع والموارد التى يمكن بها حل هذه المشكلات وكذلك تنسيق الخدمات ، وذلك عن طريق المقابلات Interviews مع الاشخاص ذوى النفوذ فى الحى كأعضاء مجلس الشعب أو المدرسين أو الاخصائيين الاجتماعيين ... الخ ، وكذلك الملاحظة Observation كملاحظة جماعة من الأطفال في ناد أو شبان في مصنع ، لمعرفة حالاتهم الصحية مثلا وكذلك الاستماع Hearings وذلك فى بعض الاجتماعات العامة لدراسة بعض المشكلات فى المجتمع ومناقشتها ، وكذلك عمل اجتماعات Meetings مع بعض الجماعات لدراسة ومناقشة بعض الموضوعات الخاصة بهم ، وهنا أيضا لم يصبح أخصائى خدمة المجتمع أخصائي خدمة فرد أو أخصائى خدمة الجماعة بل هو يستغل معلوماته ومهاراته فى الخدمة الاجتماعية عامة فى معاملاته مع الافراد والجماعات وذلك لخدمة المجتمع.

والخلاصة ان طرق الخدمة الاجتماعية مرتبطة ببعضها ارتباطا وثيقا وان الاختلاف بينها هو من ناحية الوظيفة التى تؤديها كل منها كما سبقت الاشارة الى ذلك ويبين الرسم رقم (١) طبيعة الخدمة الاجتماعية والعلاقة بين طرقها الاساسية المختلفة . فالدائرة رقم (١) تبين ثقافة المجتمع التى نبعت منها الخدمة الاجتماعية والتى تمارس فيها ، والدائرة رقم (٢) تبين الجوانب الاربعة للحاجات الانسانية التى يهتم بها الاخصائيون الاجتماعيون ، والدائرة رقم (٣) تبين أنواع المؤسسات التى تخدم الطفولة والشباب والكبار والمجتمع المحلى والتى تحاول ان تقابل هذه الحاجات الانسانية ، والدائرة رقم (٤) تحتوى على الادارة والبحث ، أى أنه لتحقيق الخدمات يجب أن يكون هناك ادارة لتقديم البرامج والقيام بالبحوث



رسم رقم (١) يبين طبيعة الخدمة الاجتماعية والعلاقة بين طرقها الثلاثة

المختلفة والدائرة رقم (٥) تبين الطرق الاساسية للخدمة الاجتماعية . أما الدائرة المركزية وهي رقم (٦) فهي تدل على الخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع الافــــراد والجماعات لمقابلة الحاجات الاجتماعية .

والان وقد عرفنا شيئا عن الخدمة الاجتماعية – تعريفها وأغراضها وطرقهـــا سنقوم بدراسة خدمة الجماعة كطريقة أساسية من طرق الخدمة الاجتماعية مبتدئيـــن بتعريفها .

تعريف خدمة الجماعة

وكما أنه لايوجد تعريف متفق عليه للخدمة الاجتماعية فكذا لايوجد تعريف متفق عليه لخدمة الجماعة ، على أن الاستاذة جريس كويل Grace Coyle عرفت خدمة الجماعة بالآتي :

"خدمة الجماعة هي المساعدة التي يقدمها الاخصائي لمختلف الجماعات كي تعمل بالكيفية التي يسهم بها التفاعل الجماعي وأوجه نشاط البرنامج في نمو الفرد وتحقيق الاهداف الاجتماعية المبتغاه"(١).

وعرفت الاستاذتان ولسن ورايلاند Wilson and Ryland خدمة الجماعة بالتعريف الآتي :

"خدمة الجماعة عملية وطريقة بوساطتها يؤثر الاخصائي في حياة الجماعة عن طريق توجيه عملية التفاعل نحو الوصول الى الاهداف الديموقراطية"(٢).

أما تريكر Trecker فحاول أن يعرفها ويصفها بقوله :

"خدمة الجماعة طريقة بوساطتها تساعد الافراد في أنواع متعددة من الجماعات في مؤسسات مختلفة بمعرفة أخصائي اجتماعي يوجه تفاعلهم في أوجه نشاط البرنامج لكي يربطوا أنفسهم بالآخرين ويمارسوا خبرات وفرص النمو بما يتفق وحاجاتهم وقدراتهم لنمو الفرد والجماعة والمجتمع المحلي لاقصى درجة ممكنة.

في خدمة الجماعة تستخدم الجماعة نفسها بمعرفة الفرد ومساعدة الاخصائي كوسيلة أساسية للتغير ونمو الشخصية . والاخصائي يهتم بتقدير المساعدة ليهيء

1- Coyle, Grace Social Group work , Social Work Year Book 1945 Ed. Russei H.Kurtz New York : American Association of Social Workers P.43.

2- Wilson Gertrude and Rylrnd, Social Group Work Practice (Boston Houghton Mifflin Company 1949) P. 61.

لنمو الفرد وكذلك النمو الاجتماعي للجماعة والمجتمع المحلي كنتيجة للتفاعل الجماعي الموجه[١]

ويعرف الاستاذ الن كلين Alan Klien خدمة الجماعة بالتعريف الآتي:

"خدمة الجماعة طريقة لمساعدة الناس عن طريق الخبرة الجماعية لينمو كأشخاص يستطيعون أن يسهموا بطريقة مثمرة في أثراء حياة المجتمع"[٢]

على أنني أستطيع من جانبي أن أعرف خدمة الجماعة بالآتي:

"خدمة الجماعة طريقة يتضمن استخدامها عملية بوساطتها يساعد الاخصائي الافراد أثناء ممارستهم لاوجه نشاط البرنامج في الانواع المتعددة من الجماعات في المؤسسات المختلفة لينمو كأفراد وكجماعة ويسهموا في تغيير المجتمع في حدود أهداف المجتمع وثقافته"[٣].

"وعندما تستخدم خدمة الجماعة في مؤسسة اجتماعية لها أغراض وأهداف مختلفة كالمستشفيات الاحداث يكون غرضها وأهدافها مساعدة المؤسسة كي تصل الى أغراضها وأهدافها أثناء مساعدة الافراد والجماعة للوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه المرتبطة بأغراضهم أنفسهم وأغراض المؤسسة أيضاً" [٤].

1- Trecker, Harleigh B. Social Group Work Third Edition (New York : Association Press 1972) P. 22

2- Klien, Alan F, Effective Group work, (New York : Association Press. 1972) P. 26.

(٣) نعني بالثقافة Culture ذلك الكل المعقد في تكوينه الذى يشمل العقائد والفن والخلق والقانون والتقاليد والمعلومات وكل مايكتسبه الفرد في حياته الاجتماعية (علم النفس الاجتماعي الطبعة الثالثة ، الدكتور فؤاد البهي السيد ، دار الفكر العربي القاهرة ، ١٩٥٨ ص ٥٢)

(٤) Ahmed , Op., Cit , P. 66

ومن التعاريف السابقة نلاحظ أن طريقة خدمة الجماعة تهتم بالفرد في الجماعة وانها تؤدى في العديد من المؤسسات ، وان لها غرضا يتضمن جوانب ثلاثة هو نمو الفرد والجماعة وتغيير المجتمع (1) ، وان الجماعة نفسها وسيلة واداة فعالة في خدمة الجماعة ، وانها تستلزم وجود أخصائي أجتماعي له مهارات خاصة وذلك بالاضافة الى بعض الحقائق العلمية الأخرى.

وكما سبق أن أشرنا ، نجد أن خلاصة التعاريف تؤكد الغرض الثلاثي وهو نمو الفرد والجماعة والمجتمع نموا يهدف الى النضج والفائدة الاجتماعية .

وبمعنى آخر نستطيع أن نقول أن خلاصة التعاريف يؤكد زيادة القيمة والرفاهية الاجتماعية للافراد عن طريق الخبرات الجماعية ، وذلك نتيجة لتكيفهم وزيادة قدراتهم على حل مشكلاتهم الشخصية وتحمل مسئولياتهم الاجتماعية على مستوياتهم المختلفة كمواطنين صالحين ، وهذا ما يمكن ان يعبر عنه بأن خدمة الجماعة تعمل على زيادة الاداء الاجتماعي Social Functioning للأفراد الذى ذكرته الاستاذة جيزلا كنوبكا Cisela Konopka في تعريفها لخدمة الجماعة ، حيث قالت :

"خدمة الجماعة هي احدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تساعد الافراد لتزيد من أدائهم الاجتماعي عن طريق الخبرات الجماعية ، ويكافحون بنجاح مشكلاتهم الشخصية والجماعية أو المجتمعية" (٢)

ولتوضيح المقصود بالاداء الاجتماعي للافراد نقول أن لكل فرد مراكز اجتماعية Positions لكل منها مكانه Status ودور Role وقلما نجد

1- Trecker; Op. Cit; P. 42

2- Gisela Konopka, Social work - A Helping Process Second Ed (Englewood Cliffs, N. J. Prentice Hall. inc (1972) P. 28

انسانا يستمتع بالمكانه المرجوة لمراكزه سواء أكان ذلك من وجهة نظره أم وجهة نظر الاخرين من حوله ، كما أنه يصعب على هذا الانسان أن يقوم بأداء ماينتظر أو يتوقع أن يقوم به سلوك بالنسبة لكل دور على الوجه الأكمل . وهنا يأتي دور خدمة الجماعةالتى تساعد الافراد على اساس من الموضوعية والواقعية ورفع مستوى أدائهم الاجتماعي لكل دور ينتظر منهم أداؤه.

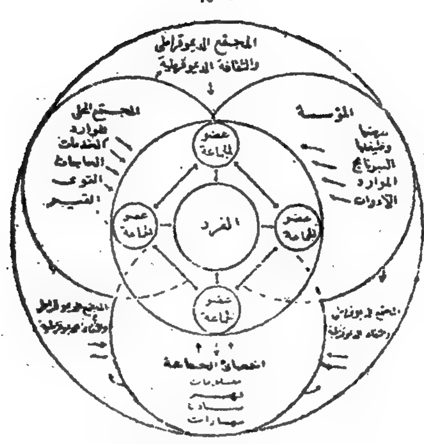
ولأهمية الغرض الثلاثي لخدمة الجماعة وجعله واضحا يمكن أن نعرضه بشكل أخر هو :

١- مساعدة أعضاء الجماعة ليعرفوا ويقوموا أنفسهم وليكتشفوا أو يستخدموا وينموا قواهم المختلفة عن طريق أرتباطاتهم واجتماعاتهم الجماعية ، ولذلك فانهم قد يوجدون علاقة على مستوى عال من المسئولية والرضا بأعضاء جماعة أخرى وكذلك الاخصائي والمؤسسة والمجتمع المحلي .

٢- مساعدة الجماعة ككل لتنمية رغبات اجتماعية وأوجه نشاط تسهم في الوصول الى مجتمع ذي مستوى ديموقراطي عال[(١)]

هذا ، ويمكن توضيح طبيعة خدمة الجماعة بالرجوع الى الرسم رقم (٢) الذى يبين ان الفرد هو جزء من الجماعة وأنه في علاقة وتفاعل مع بقية اعضاء الجماعة. ونرى من الشكل أيضا ان الجماعة التي تمثلها الدائرة المركزية تتداخل مع الدوائر الثلاث الكبرى التى تمثل المجتمع المحلي والمؤسسة والأخصائي ، وبالاضافة الي ذلك نجد أن الدوائر جميعها تتصل ببعضها البعض الاخر ، كما أنها تكون جزءا من الدائرة الكبرى التي تمثل المجتمع الديموقراطي والثقافة الديموقراطية، وتدل الأسهم على التأثير المتبادل بين كل هذه الوحدات .

1- Phillips, Helen U. What is Group Work Skill : Group Work Foundations and Frontiers. Ed. Harleigh B. Trackle,(New York : Whiteside Inc. and William Morrow 1953) P. 302.



رسم رقم (٢) يبين طبيعة خدمة الجماعة

ومما تجدر الاشارة اليه هذا ونحن بصدد توضيح طبيعة خدمة الجماعة هـو أن هناك من يقول أن خدمة الجماعة فن أستنادا على من يقول أن الخدمة الاجتماعية علم وفن ، والحقيقة أن خدمة الجماعة ليست بفن مطلق كما قد يلتمس خطأ على البعض بل أن الفن جزئي بسيط ، ويتضح هذا من التعريف حيث نرى أنها طريقة تقول على أساس علمي ، ولتوضيح ذلك يمكن ان نقول ان المهارات اللازمة لممارسة خدمة الجماعة وتحقيق أهدافها وأغراضها يمكن ان تنقسم قسمين[1] أولهما المهارات الاجرائية أو مهارات العمل Procedural Skills وهذا يعنى استخدام الطريقة العلمية التى تتضمن جمع الحقائق وتحليلها والتخطيط بما يناسب المواقف المختلفة

1- Konopka , Op. Citl PP 123 - 124

ويقوم هذا على أساسين ، أولهما هو الالوان المختلفة من المعرفة خاصة فيما يتعلق بديناميكية الفرد والجماعة والعمليات الجماعية على اختلافها ، أما الاساس الثاني فهو قدرات أخصائي الجماعة وخاصة القدرة على الاصغاء Listening والملاحظة Observation والتجاوب Empathy . أما النوع الثاني من المهارات فهو مهارات التفاعل Interactional Skills وهي الوسائل التي يستخدمها اخصائي الجماعة ليكون اكثر ايجابية في عمله ، وهذه تتعلق بمدى حساسيته في استخدام نفسه والاستجابة بنجاح لحاجات الفرد والجماعة بما يتمشى مع اهداف واغراض خدمة الجماعة وهذا هو الجانب الفني في العمل مثل التقبل وتقديم المعونة Support ووضع الحدود للسلوك ، والتوجيه ، والشرح والتفسير وغير ذلك .

ولاشك أن القدرات السابق الاشارة اليها ليست موضوعية تماما ، ولكنها تتعرض للعامل الشخصي أو للعامل الذاتي ، والذي يجب على الاخصائي ان يحاول ان يتخلص منه على قدر المستطاع ، وذلك بمزيج من ادراك النفس Self Awareness والحساسية نحو الآخرين .

ولقد قالت جيزلا كنوبكا Gisela Konopka في احدى مؤلفاتها الحديثة ان العمل مع الجماعات له مظاهر الفن الذي يعتمد على العلم[1]، ثم اكدت ذلك مرة اخرى في نفس المرجع قائلة : "أنني أذكر القارئ بحقيقة أن العمل مع الجماعات هو فن يقوم على العلم ، وعلى ذلك فان شخصية اخصائي الجماعة لها اثر كبير في ممارسته .....".[2]

1- Ibid : P 81

2- Ibid ; P 114

وقد قرر بعض الكتاب أن خدمة الجماعة طريقة ، وقرر بعض آخر أنها عملية وذكر فريق ثالث انها طريقة وعملية ، والحقيقة أن خدمة الجماعة تتضمن الاثنين . فهي طريقة لانها تقوم على اساس من المعرفة والفهم والمبادىء والمهارات ، كما انها عملية لانها تتعامل مع الانسان على أساس العلاقات التفاعلات المتغيرة والمتكررة والمرتبطة مع بعضها والتي يتغير نوعها من فرد لاخر وجماعة لاخرى ، فقصر خدمة الجماعة على انها طريقة فقط يتضمن شيئا من الجمود الذى يلازم استخدام نفس الخطوات والاجراءات التي تتخذ لمساعدة العملاء الذين يتميزون بالاختلاف والتغير والديناميكية سواء أكانوا أفرادا أم جماعات . كما أن قصرها على أنها عملية فقط فيه شي من التجاهل لالوان المعرفة والمبادىءالتي يسترشد بها الاخصائي في معاملاته مع عملائه ، وهو أنها تتضمن الحركة والنمو والتغير والتطور ، والحقيقة أن خدمة الجماعة تتضمن الجانبين وهذا مما جعلني أذكر في تعريفي أنها طريقة يتضمن استخدامها عملية. ولاهمية هذين الاصطلاحين سنتحدث عنهما بشي من التفصيل حتى يستطيع القارئ ان يدرك طبيعتها ، كما يزيد ذلك من ادراكه وفهمه للتعاريف السابق ذكرها .

خدمة الجماعة كطريقة

الطريقة معناها الوسيلة لعمل شيء [1] أوهي شكل ونوع خاص من الاجراءات [2]
وخدمة الجماعة كطريقة أو كوسيلة عمل شيء أو نوع خاص من الاجراءات يقوم على اساس من المعرفة والفهم والمبادىء والمهارات . وميزتها الخاصة هي أنها تعطي الاخصائي نوعا من التوجيه والارشاد يؤديان الى مهارة في ان يستخدم نفسه بطريقة ناجحه ايجابية أنشائية في حدود وظيفة المؤسسة وكذلك في حدود وظيفته ودوره كأخصائي ليساعد الافراد والجماعة حسب حاجات المواقف الاجتماعية المختلفة. ويجب علينا ان نفهم ونعي الحقيقة انها لاتزود الاخصائي بقواعد كاملة أو محددة

1- Trecker Op. Cit., P. 19
2- Konopka, Jornal of Social work Op.Cit P. 77

لتتيع في المواقف الشاملة المختلفة . واستخدام طريقة خدمة الجماعة يمكن أن يتخذ شكل عملية . فخدمة الجماعة أو العمل معها يهدف الى مساعدة الافراد لنمو أفكارهم وخبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم ، وكذلك مساعدتهم على تكوين علاقات اجتماعية متزنة مع الافراد والجماعات ، فهي طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية موضوعة ومخططة ومسلسلة للعمل مع الاشخاص في الجماعات لبلوغ الاهداف المرجوه . وبعبارة اخرى ، خدمة الجماعة تعتبر طريقة لأنها وسيلة لاداء عمل يعتمد على معرفة وفهم ومبادىء ومهارات . فالاخصائي يجب أن يكون مزودا بألوان مختلفة من المعرفة ، كمعرفة علم الاجتماع وعلم النفس والصحة العامة الصحة الشخصية وما الى ذلك ليتمكن من مساعدة عملائه على احسن وجه ممكن . كما انها وسيلة تعتمد على الفهم ، اى فهم الالوان المختلفة من المعرفة وطريقة استخدامها لصالح العملاء ، وكذلك فهم الافراد والجماعة وديناميكيتها والمؤسسة ووظيفتها وكذلك المجتمع المحلي ومواردة والقوى والعوامل المختلفة التي تؤثر فيه . وزيادة على ذلك فهي تعتمد على مبادىء ومهارات سنذكرها فيما بعد بشيء من التفصيل .

خدمة الجماعة كعملية Process

ان كلمة "عملية" تتضمن في عالم الطبيعة Nature حركة بين مادتين أو أكثر ذات تغير عضوى يمكن ان يحدث كرد فعل لقوة خارجية . وفي ميدان المجتمع الانساني يتضمن الاصطلاح حركة ديناميكية أو تفاعلا بين شخص أو اكثر أو جماعات اما في خدمة الجماعة فالاصطلاح ، "عملية" تتطلب ان كلا من الاخصائي والجماعة يجب أن يكونا مشتركين في ردود الافعال اى الاستجابات بالنسبة لبعضهما - كل بطريقة مختلفة حيث ان الاخصائي يؤدى مسئوليته المهنية كشخص مساعد - وأعضاء الجماعة كأفراد مشتركين فيها [1]

1- Philips Op, Cit., P. 308

وهناك تعريف ثان ، أن " العملية " تعني التفاعل الديناميكي والنمو الذى يحدث للعميل من وقت حضوره الى المؤسسة لاول مرة الى ان تنتهى خدمته ويتركها[1] وبعبارة اخرى هى التفاعلات والتغيرات التى تحدث للعميل منذ اللحظة التى يدخل فيها المؤسسة الى اللحظة التى يخرج منها بعد حصوله على خدماتها . وهذا النمو أو التغير يختلف من فرد لآخر ، وذلك لاختلاف الافراد عن بعضهم ، الا ان هناك مظاهر خاصة مشتركة بالنسبة لكل حالة ، هذه المظاهر الخاصة هى ان كل حالة لهـا بداية Beginning ، ووسط Middle أو نمو Development أو حركة Movement أو تغيير Change ، ونهاية Ending . والحقيقة أنه لاتوجد حدود فاصلة لكل من البداية والوسط والنهاية ، لانها عبارة عن تفاعلات وتغيرات متداخلة ومرتبطة مع بعضها ، الا انه يمكن أن نحس ونشعر أن هناك تغيرات بصفة عامة ، ولذلك يمكننا ان نقول ايضا ان للبداية بداية ، كما أن لها وسطا ونهاية ، وكذلك الوسط له بداية ووسطا ونهاية ، وان للنهاية بداية ووسطا ونهاية وهكذا .

وهناك توضيح ثالث للاصطلاح ، فالعملية ، هى عبارة عن مجموعة من الحوادث أو الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدى الى نتيجة خاصة[2] فالتنفس هو مثل بيولوجى ملموس لما نسميه " عملية " فالحجاب الحاجز وعضلات الصدر تقوم بتغيرات خاصة يتم بعدها التنفس الذى من نتائجه ان يتأكسد الدم وتحدث تغيرات كيميائية نتيجة لذلك ، فهذه عبارة عن مجموعة من الحوادث أو الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدى فى النهاية الى نتيجة خاصة هى التغير الكيميائى فى الجسم.

1- Aptekar, Herbet H. Basic Concepts in social Case work (Chapel Hill : University of North Carolina Press 1941 P. 186

2- Ahmed , Op. Cit., P. 68

وفهم الاصطلاح "عملية" من كل المعاني والتوضيحات السابقة يمكن تطبيقها في خدمة الجماعة . يترك عضو المؤسسة منزله ويذهب الى المؤسسة ، ويظهر ملابسه ويشترك في أوجه النشاط المختلفة مع بقية أعضاء الجماعة سواء أكان نشاطا ثقافيا أو فنيا ، أو اجتماعيا (كرة سلة - كرة طائرة - كرة قدم) ويقوم أخصائي الجماعة بتوجيه التفاعلات ومساعدته مع بقية الاعضاء الى ان ينتهي موعد النشاط فيعود العضو الى منزله . هذه مجموعة من الحوادث أو الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدى في النهاية الى نتيجة خاصة ، هي باختصار نمو الفرد وكذلك النمو الاجتماعي للجماعة كوحدة واحدة.

وكما أن اعضاء الجماعة مشتركون في "عملية" فكذلك اخصائي الجماعة وهو يتحمل مسئولية الجزء المشترك في "العملية" ولذلك فالجماعة والاعضاء يمكنهم أن يستغلوا الخبرات الجماعية ويستفيدوا منها بأحسن قدر مستطاع .

مدلول خدمة الجماعة بالنسبة للفرد

سبق ان عرفنا خدمة الجماعة من وجهه نظر الاخصائيين الذين يعملون مع الجماعات بأنها طريقة يتضمن استخدامها عملية لمساعدة الافراد والجماعات على النمو والتقدم. والحقيقة أن خدمة الجماعة قد تعني شيئا آخر بالنسبة للافراد الذين ينضمون الى الجماعات في المؤسسة ، فهي تعني دائما خبرة .

فعندما تتكون جماعات الاطفال أو الشباب أو الكبار في المؤسسات الاجتماعية ويقوم أخصائيو الجماعات بمساعدتهم نجد أن هذه الخبرة تختلف من شخص لآخر فبعضهم يرى انها الاستمتاع وتمضيه وقت طيب أو الترويح عن النفس والاجتماع بزملاء آخرين ، وتراها فئة اخرى على انها نشاط يحقق حاجاتها ورغباتها وينمي مهاراتها في هذا النشاط ، وتراها فئة ثالثة على أنها فرصة طيبة لتحسين مكانتها الاجتماعية أو مقابلة الحاجة الى الانتماء أو الاسهام في عمل اجتماعي أو غير ذلك .

هؤلاء الافراد غالبا مايشعرون بعد فترة ان خدمة الجماعة هي نوع جديد من الخبرة الجماعية . فهي خدمة أيجابية تصمم لتعطى الناس الفرصة ليعيشوا ويلعبوا معا وفق حاجاتهم ورغباتهم .

وكما تختلف الخبرة من شخص لآخر نجد انها تختلف بالنسبة للفرد الواحد من وقت لآخر ، لان الفرد في نمو وتغير مستمر وأن حاجاته ورغباته تتغير تبعا لذلك .

التطور التاريخي لخدمة الجماعة:

أنه اذا ماتتبعنا التطور التاريخي بطريقة خدمة الجماعة يمكن القول ان هذه الطريقة لم تظهر فجأة ، ولايمكن ان تنسب ظهورها الى شخصية معينة كما نسبت طريقة خدمة الفرد الى مارى ريتشموند Mary Richmond مثلا حيث ان تطورها قد واكب تطور المؤسسات الاجتماعية التي قامت منتشرة في المجتمع الامريكي والتي من امثلتها مايسمى بمنظمات الخدمة الذاتية ، ومؤسسات الترويح ومراكز الخبرة ، الى جانب حركة الاسكان ، وحركة الشبان المسيحية ، وحركة الكشافة والمعسكرات(1)

وتصف مارجريت هارتفورد Margrete E. Hortford انواع تلك المؤسسات بقولها: "كان لبعض هذه المؤسسات ابنيتها وامكانياتها وبرامجها الخاصة ، بينما استخدم البعض الاخر امكانيات مؤسسات اخرى ، وكانت البرامج في البعض منها ذات طابع قومي ، بينما كانت في البعض الاخر ذات طابع محلي ، واستخدم بعضها متطوعين واستخدم البعض الاخر اخصائيين اجتماعيين باجر ، وكان البعض منها يفضل العمل مع الجماعات الطبيعية ، بينما كان البعض الاخر يفضل العمل مع الجماعات المكونه في المؤسسات ، وكان منها مايهتم بالعمل مع الجماعات ذات المستوى الاقتصادى المنخفض ، في الوقت الذى كانت تهتم فيه اخرى بالعمل مع الجماعات ذات المستوى الاقتصادى المتوسط ، وكان بعضها يخدم جماعات

1- Konopka, Gisela, Social Group Work A helping Process Englewood Cliffs, N. J.Prentice Hall1972 PP. 1-15

عنصرية أو دينية أو ثقافية معينة بينما كان البعض الاخر لايميز بين دين او عنصر أو طبقة معينة ، وبعضها كان يخدم عملاء في جميع الاعمار بينما البعض الاخر كان يقصر عمله مع فئات عمر معينة . وفي الواقع ان كل هذه المنظمات جاءت نتيجة الثورة الصناعية بالولايات المتحدة الامريكية وماترتب عليها من هجرة المزارعين الى المدن باعداد كبيرة مما ادى الى وجود احياء فقيرة متعددة الامر الذى يترتب عليه ان تجاهد حركة الترويح من اجل انشاء ملاعب للاطفال في هذه الاحياء الفقيرة ومن اجل اقامة معسكرات واحواض للسباحة وكانت غالبية الانشطة تمارس في جماعات معتمدة على الجهود التطوعية وبصفة عامة فأنه يمكن تتبع التطور التاريخي لطريقة خدمة الجماعة في المراحل التاريخية التالية :

القرن العشرين : ظهرت في بداية القرن العشرين حركة اجتماعية وثيقة الصلة بالاتحادات العمالية اخذت تكافح من اجل جعل الحد الاقصى لساعات العمل ثماني ساعات فقط حتى يتمكن العمال من الاستمتاع ببعض الفترات الترويحية، وبالتالي فقد كانوا يمضون هذه الفترات منتظمين في جماعات .

فترة مابعد الحرب العالمية الاولى ١٩١٤ - ١٩١٧ : تطلعت معظم الدول الاوروبية بعد الحرب العالمية الاولى الى بناء مجتمعات ديموقراطية معتقدة ان ذلك يمكن تحقيقه عن طريق المشاركة الجماعية في الجماعات الصغيرة ، وقد ادى هذا الاتجاه الى فهم خدمة الجماعة كهدف او فلسفه او فرع من فروع علم النفس كطريقة.

هذا الى جانب ان خروج المرأة للعمل وماترتب عليه من انتقال بعض وظائف الاسرة الاساسية الى نظم اجتماعية اخرى ادى الى ضعف العلاقات في الاسرة الامر الذى جعل العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية يلجأون الى ايجاد فرص المشاركة في الحياة الاجتماعية داخل جماعات مختلفة خارج محيط الاسرة وذلك من اجل تعويض ضعف العلاقات .

فترة العشرينات ، تميزت هذه الحقبة بالنمو الضخم في عدد الجمعيات التطوعية التي كان لها تأثيرها في تغيير المجتمع . وظهرت كتابات وآراء بعض علماء الاجتماع والتربية ، وبالاخص نظريات جون ديوى وكتابات ادوارد ليندمان Eduard Lindman وماري فوليه Mary Follet ، وقد ركز هؤلاء على اهمية خلق وايجاد المجتمع الديموقراطي الذى يتيح الفرص لافراده كي يأخذ كل منهم مكانه كعضو مسئول في الحياة الانسانية . كما ظهرت في هذه الفترة أيضا بدايات البحث في ظاهرة السلوك الجماعي وقد تمخض ذلك عن ظهور اتجاه يفرق بين بعدين واضحين في كافة الانشطة الجماعية أولهما هو النشاط نفسه كالمناقشات والتمثيليات ، أما البعد الثاني فهو التفاعل بين الافراد ، باعتبار أن هذا التفاعل الذى يحدث بين الافراد والجماعات اثناء ممارسة الانواع المختلفة من النشاط له أهميته في التأثير على شخصية الانسان ، وعلى ضوء ذلك بدأت جريس كويل Grace Coyle في تدريس أول منهج يتعلق بالعمل مع الجماعات مسترشدة بما سبق وذلك في مدرسة الخدمة الاجتماعية بجامعة ويسترن رزيرف Western Reserve عام ١٩٢٣ . وكان هذا المنهج بمثابة بداية لدخول خدمة الجماعة في اسرة الخدمة الاجتماعية ، حيث اعتبرت الجماعة بمثابة وسيلة اساسية لتعديل سلوك الافراد وتوفير فرص النمو لهم وتدعيم السلوك الديموقراطي والوقاية من التشرد والانحراف .

فترة الثلاثينات : ركز المهتمون بالعمل مع الجماعات مثل جريس كويل Grace Coyle وكلاركايزر Clara Kaiser ونيوستتر Newstetter في كتاباتهم في هذه الحقبة على اهمية استخدام التفاعلات والعلاقات وتوجيهها الى نواحي بناءة، وقد اثرى هذا الاتجاه تقدم العلوم الاجتماعية التي اسهمت بدورها في ارساء القاعدة العلمية لطريقة خدمة الجماعة ، الى جانب ماقدمته بحوث ودراسات مورينو Moreno وهيلين جننجز Helen Jennings في القياس الاجتماعي Socrometry للطريقة من ادوات استخدمت في البحوث الخاصة بها (1)

1- Hartford, Margreta E; Groups in Social work, Columlia Unicersty Pren, New York, 1971 P. 15.

وفي عام ١٩٣٦ أنشئت الجمعية الامريكية لدراسة خدمة الجماعة والتي عرفت فيما بعد باسم الجمعية الامريكية لاخصائي العمل مع الجماعات .

الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩-١٩٤٤ : نتيجة للحرب العالمية الثانية ودراسة التنظيمات النازية الدكتاتورية أكدت المجتمعات مرة اخرى على اهمية الديموقراطية ليس فقط من حيث شكلها ولكن من ناحية اتخاذها كأسلوب للحياة الأمر الذى أدى الى ارتفاع مكانة أخصائي العمل مع الجماعات . وفي عام ١٩٤٦ تحققت ذاتية طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية وذلك في المؤتمر القومي للخدمة الاجتماعية الذى عقد بجامعة بفالو Buffalo بمدينة نيويورك والذى قامت فيه جريس كويل Grace Coyle عميدة العمل مع الجماعات في ذلك الوقت بشرح فلسفة خدمة الجماعة وأهدافها ومبادئها . وقد ظهر في سنة ١٩٤٨ كتاب جريس كويل بعنوان : خدمة الجماعة مع الشباب الامريكي ثم ظهرت في سنة ١٩٤٩ كتاب ولسون وايلاند Gertrude Wilson and Gladys Ryland بعنوان ممارسة خدمة الجماعة ، وفي نفس السنة ظهر كتاب تركر Harleigh B. Trecker بعنوان : خدمة الجماعة ، ومبادئها وممارستها ، ثم توالت بعد ذلك الكتابات والمؤلفات المختلفة في هذا المجال .

وقد عالج روبرت فنتر Robert Vinter تطور طريقة خدمة الجماعة بشكل آخر حدده في ثلاث نقاط رئيسية[1] :

١- تحقيق المجتمع الديموقراطي : كان ذلك هو أول مفهوم لطريقة خدمة الجماعة ، حيث كان يؤكد الاهمية الكبرى لاستخدام الجماعات الصغيرة في تحقيق المجتمع الديموقراطي ، وكان هذا المفهوم ناتج عن قلق المجتمعات تجاه الانسانية التي اصبحت بحكم التطور والتحضر مهدده بالحروب وتركز السلطة .

1- Encyclopedia of Social Work 1965-1967 Group Work as a method of practice : Robert Vinter, PP 715-723.

ومما لاشك فيه أنه كان لكتابات جون ديوى ومارى فوليه وتأكيدهما على اللامركزية ومشاركة الاهالى فى اتخاذ القرارات الخاصة بالنهوض بمجتمعاتهم تأثير على ظهور وبلورة هذا الاتجاه .

٢- التنشئة الاجتماعية للفرد ، وتنمية مهاراته وخبراته : كان ذلك هو المفهوم التالى لطريقة خدمة الجماعة ، حيث أنه من أجل تحقيق الهدف الاول وهو المجتمع الديموقراطى كان لابد من العمل على تنشئة الافراد تنشئة اجتماعية سليمة ، وذلك بتدريبهم على اكتساب المهارات المختلفة ، الى جانب تعلم القيم الاجتماعية عن طريق الخبرات الجماعية الموجهة التى توفرها طريقة خدمة الجماعة ، ومن ثم فقد عرفت كطريقة للتعليم غير الرسمى حيث ركزت عملها مع جماعات الاطفال والشباب من اجل تحقيق هذا الهدف .

٣- تحقيق اهداف علاجية وتأهيلية : وكانت المرحلة الثالثة لتطور طريقة خدمة الجماعة هو استخدامها والاستعانة بها فى الاغراض العلاجية والتأهيلية لؤلئك الذين يعانون من مشكلات سلوكية أو اضطرابات شخصية وذلك عن طريق الحياة الاجتماعية فى الجماعات الصغيرة .

هذا ، واذا ما أنتقلنا بنظرتنا التاريخيةهذه الى مجتمعنا المصرى فأننا نجد أن طريقة خدمة الجماعة بدأت ملامحها فى الظهور عام ١٩٢٩ مع بداية حركة المحلات الاجتماعية التى قامت بها جماعة الرواد المكونة من بعض المصريين العائدين من بعثاتهم فى الخارج حيث قاموا بأنشاء أول محلة اجتماعية فى مصر بحى الطيبى عام ١٩٣١ متأثرين بأساليب المحلات الاجتماعية التى انتشرت فى الخارج بين الاحياء الفقيرة للنهوض بتلك الاحياء ، وتبنت المحلات فلسفة اجتماعية مؤداها الايمان بأن العمل المشترك كفيل بتغيير أحوال البيئة وتحسينها ، وتتميز المحلة

بأن نشاطها يقوم اساسا وفق الاحتياجات الفعلية للبيئة التي تنشأ فيها ، وتعتبـــر مركزا لاستغلال وقت الفراغ لاهالي الحي من جميع الاعمار ، وذلك من خلال جماعات يتم تكوينها لهذا الغرض وبذلك يكون قد أدخل نظام الاندية لاول مرة عن طريـــق المحلات لتكون ملتقى لابناء الحي الواحد عن طريق نشاط تلقائي حر توجهه جماعـــة الرواد لخدمة الطبقات الفقيرة والمحرومة[1] لكن هذه الحركة لم تنتشر في مصر حيث اقتصر نشاط جماعة الرواد على أنشاء محلة أخرى بحي القللي بالقاهرة عام ١٩٤٠ ومحلة ثانية باسم " احمد حسنين " بحي مصر القديمة التي تغير اسمها الى محلة مصر القديمـــة بعد أغلاق محلة الطبيبوضم نشاطها لها . وقد اتجه تفكير جماعة الرواد ايضا الـــى تطبيق الاسلوب العلمي للخدمة الاجتماعية فكانت هذه الجماعة اول من نادى بانشـــاء معاهدلاعـداد الاخصائيين الاجتماعيين في الخدمة الاجتماعية وأنشاء الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية في عام ١٩٣٦ التي بدأت بأنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعيـــة بالقاهرة عام ١٩٣٧ وكانت قد انشئت مدرسة للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية عام ١٩٣٥ بواسطة الجالية اليونانية والتي تم تعريبها بعد ذلك وتوحيد مناهج الدراسة بها مـــع مدرسة القاهرة[2] وكان من ضمن مناهج هذه المدارس منهج العمل مع الجماعات .

فلسفة خدمة الجماعة :

أن المقصود بفلسفة خدمة الجماعة هو مجموعة الحقائق التي تقوم عليها هـــذه الطريقة ، ولقد سبق أن ذكرنا أن عملية التنشئة الاجتماعية للفرد بعد ولادته لاتتـم الا عن طريق تفاعلاته وخبراته في الجماعات المختلفة التي ينتمي اليها والتي تبـــدأ بالاسرة . وأن حياة الفرد وسلوكه يتأثران بهذه الجماعات ويؤثران بالتالي فيها. لذلك تؤمن خدمة الجماعة بأنه يمكن مساعدة الافراد وتنمية شخصياتهم وتعديـــــل اتجاهاتهم عن طريق علاقاتهم وتفاعلاتهم وخبراتهم مع الاشخاص الآخرين في الجماعات المختلفة الموجودة بالمؤسسة والتي تساعد بمعرفة اخصائي الجماعة ، فالاشخاص ينمـــون

---

(١) د. سيد أبو بكر حسانين. طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع . مكتبة الانجلو المصرية . القاهرة ١٩٧٤ . ص ٢١٥.

(٢) محمد كامل البطريق . مرجع سابق . ص ٢٠٣ - ٢٠٧

فقط في جماعات لأن صلة الفرد القوية بباقي افراد الجماعة التي يتوقف عليها مركزه الاجتماعي وقبوله كعضو في الجماعة ذات تأثير قوى في تكوين اتجاهاته واستجاباته وأسلوب معاملته للغير . فالقدرة على التعاون مع الغير ، والميل الى اتباع النظم العامة واحترامها والقدرة على القيادة والتبعية والايمان بالاهداف المشتركة - الجماعية والقومية ، والإسهام في تحقيقها ، والقدرة على التفكير الواقعي المدرك لحقائق الامور ، والقدرة على تحمل المسئولية والقيام بها . وغير ذلك من الصفات التي تكون في مجموعها المواطن الصالح ، يمكن العمل على غرسها وتنميتها في الافراد في أثناء ممارستهم لاوجه النشاط في الجماعات المختلفة ومساعدة اخصائيي الجماعات لهم ، أي أن الجماعة وسيلة للتعليم والتغيير يستخدمها اخصائي الجماعة لتعليم الافراد وأحداث التغيير المرغوب فيهم ليكونوا مواطنين صالحين .

وبعبارة أخرى يمكن أن نقول ان الجماعة وسيلة لاكتساب السلوك كما سبق أن أشرنا ، وهي أيضا وسيلة لتعديل السلوك ، وذلك عن طريق مقابلة كل من الحاجة الى الانتماء والحاجة الى التقبل ، وهما من الحاجات النفسية اللازم توافرها لضمان النمو الانساني السليم ، فالفرد في حاجة الى أن يشعر أنه ينتمي الى جماعة أو الى جماعات ينتمي اليها وحيدا في هذه الحياة حتى يشعر بالامن والطمأنينة والاستقرار النفسي ولكن الانتماء وحده لايكفي بل يجب مقابلة الحاجة الى التقبل في الوقت ذاته ، ومعنى هذا ، أن الانسان يكون مقبولا عند من ينتمي هو اليهم ، ولايمكن للجماعة وأعضاها أن تتقبل الانسان الا اذا تمشى سلوكه مع أنماط السلوك التي تتقبلها الجماعة وتوافق عليها ، والا فان الجماعة تنبذه اذا لم تتقبل الجماعة سلوكه ، ولكن الانسان محتاج الى تقبل الجماعة له ، وعلى ذلك فهو يعدل ويغير من سلوكه لكي يفوز بهذا التقبل ونتيجة لذلك نستطيع أن نقول أن اخصائي الجماعة يمكنه ان يكون المواطن الصالح عن طريق التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة أو الجماعات التي ينتمي اليها .

وتؤمن خدمة الجماعة أيضا بأن نجاح الفرد وسعادته في حياته يتوقفان على قدرته على أن يعيش ويعمل مع الجماعات المختلفة لذلك فهي تهتم بتزويد الافراد بالخبرات الجماعية ذات المستويات المختلفة التي تمكنه وتساعده على تكوين علاقات ناجحه مع الجماعات المختلفة خارج نطاق الاسرة .

وتتضمن فلسفة خدمة الجماعة ايضا تنمية الاسلوب الديموقراطي ، هذا النوع من التفاعل الاجتماعي الذى لايسيطر فيه فرد على آخر ، أو يتحكم في سلوكه ، فهو يقوم على احترام الفرد وكرامته واحترام الفروق الفردية وأن الفرد له صفاته القوية وصفاته الضعيفة التي تميزه عن الافراد الاخرين ، كما أن الفرد يتمتع بحرية الارادة واختيار مايريد أن يؤديه بشرط احترام الغير وامكانيات المجتمع الذى يعيش فيه ، ويجب الا نغفل ايضا ان الاسلوب الديموقراطي يتضمن تركيز اهتمام الافراد في المصلحة العامة اكثر من تركيزه في انفسهم .

وبمعنى آخر نجد ان الديموقراطية ليست وقفا على الديموقراطية السياسية وحدها ، ولكنها بناء لبناته القيم التي يجب أن تضعها في اعتبارها المهن التي تركز على العلاقات التي من بينها الخدمة الاجتماعية بما فيها من طرق وعمليات وهذا دعا ادوارد لندمان Edward Lindman أحد فلاسفة الخدمة الاجتماعية أن يقول في هذا الصدد" أننا نستخدم حقائق تتضمن قيما" (١).

ولقد قالت جيزلا كنوبكا Gisela Konpka عن هذا البناء القيمي أنه هو الفلسفة التي تقوم عليها الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة . وحصرت هذه القيم التي أكدتها الاديان وأقرتها الانسانية في ثلاث قيم رئيسية هي (٢)

أ- العدالة Justice وتعني ان لكل انسان احترامه وكرامته بغض النظر عن اختلاف الجنس والدين واللغة والمركز الاقتصادى وما الى ذلك ، ولا تعني العدالة أن كل الناس سواء ، ولكن أن كل فرد يجب أن يحظى من جانب اخصائي الجماعة

1- Konopka, Op Cit, P. 56
2- Ibid, PP. 55-56

بنفس التقدير والتقبل الذى يحظى به غيره مع مراعاة الفروق الفردية وتكافـــــؤ الفرص .

٢- المسئولية Responsibility وتتضمن اعتماد الافراد على بعضهم البعـــــض وتقبل حقوق الآخرين ، كما تتضمن مفهوم الاخوة وان كل انسان مسئول عن رعايـــة اخيه الانسان .

٣- الصحة العقلية Mental Health ونعنى تمتع الافراد بالشعور بالرضـــا النفسى والقوة الذاتيه التى تمكنه من مساعدة الاخرين .

ومما تجدر الاشارة اليه هناك هو أن الاخصائيين الاجتماعيين يعتقدون بـل يؤمنون أن الديموقراطية سلوكا تعلميا يتعلمه الانسان فى البيئة التى ينشأ فيها . ، ويعتمد ذلك على عاملين اساسيين :

١- يجب أن يساعد الافراد ليفهموا المعنى الحقيقى للديموقراطية.

٢- يجب ان يعطى الافراد انفسهم الفرصة لممارسة الحياة الديموقراطية .

والعامل الثانى هو الاكثر أهمية لان الافراد يمكنهم ان يفهموا معنى الديموقراطيـــة بسهولة بممارستها . فالسبيل الوحيد الذى تنمو عن طريقه عادات التعاون والأخـــذ والعطاء واحترام الغير .. الخ فى الافراد هو التدريب على العملية الديموقراطيـــة وممارستها . هذا وكثيرا ماتتغاضى عن العامل الأول وبخاصة مع جماعات الاطفـــال الصغار ، ويكتفى بالعامل الثانى وهو الممارسة الفعلية للاساليب الديموقراطية .

أغراض خدمة الجماعة

سبق أن ذكرنا عند تعريف خدمة الجماعة ان لها غرضا ثلاثيا هو نمو الفــرد والجماعة وتغيير المجتمع ، وهناك بعض الصفات والميزات والاغراض والاهـــتـــداف

التى يتضمنها هذا النمو بالنسبة للفرد والجماعة والذى يجب على اخصائى الجماعـــة أن يلم بها ويعرفها حتى يعمل على تحقيقها فى اثناء عمله مع الجماعات المختلفــة واعضائها وبدون ذلك فانه يعمل دون هدف أو غرض واضح يسعى لتحقيقة والوصـــول اليه ، ولا شك أن معرفته لهذه الاهداف ولهذه الاغراض تجعله أكثر ادراكـــــا وفهما للدور الذى يجب أن يقوم به فى اثناء تأديته لمسئوليته المهنية نحو الافـــراد والجماعات والمجتمعات .

هذه الاهداف وهذه الاغراض يمكن حصرها فى الآتى :

١- مساعدة الافراد على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم الى اقصـــى حد ممكن . وكذلك تنمية قدراتهم على الاشتراك فى جماعات ، وبذلك تتاح الفرصة لهم بالتزود بالخبرات الجماعية التى يحتاجها الناس وتزيد قدرتهم على التكيـــف الاجتماعى والشعور بالسعادة ، كما يزيد الوعى الاجتماعى بينهم ويشعرون بالمسئوليـة الاجتماعية ويتركز اهتمامهم فى المصلحة العامة وخدمة المجتمع اكثر من تركيزه فـى انفسهم .

٢- اتاحة الفرصة للافراد لاكتساب المهارات المختلفة التى تزيد من قدرتهـــم الانتاجية ، وكذلك تنسق قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية فـــى أوجه النشاط التى تتيح الفرصة للقدرات الابتكارية الكامنه للظهور والاستغلال والتى ماكانت تظهر أو تأخذ مدة طويلة للظهور لولا اشتراكهم فى الجماعات وتفاعلهم مـع بعضهم ومساعدة الاخصائى لهم .

٣- مساعدة الافراد والجماعات على تعديل وتغيير اتجاهاتهم . ويعرف الاتجاه بأنه حالة من الاستعداد النفسى للاستجابة بطريقة معينة نحو مثير معيـــــن ، لذلك تعتبر الاتجاهات عادة محددة ومنظمه للسلوك اللفظى والسلوك الفعلى للفرد ، فقـــد يتفقا وقد يختلفا عن بعضهما . وتهتم الخدمة الاجتماعية بتغيير اتجاهات الافـــراد

والجماعات والمجتمعات لما لذلك من آثار ايجابية نحو تحقيق اهدافها ، وتتحمل طريقة العمل مع الجماعات العبء الاكبر فى هذا المجال لان الطريق الصحيح لغرس الاتجاهات أو تعديلها لايكون عن طريق الوعظ والنصح ، بل عن طريق التوجيه والممارسة الفعلية المتكررة والمجهود الذاتي ، وهذا مايتم بالنسبة لاعضاء الجماعات التي يعمل معها اخصائيي الجماعات ، هذا بالاضافة الى أن الجماعة تملك قوة ضبط على اعضائها بالنسبة لارائهم ومشاعرهم ومعتقداتهم ، وعلى الاخصائي ان يدرك أن مدى فاعلية طريقة العمل مع الجماعات هو مدى تأثيرها في تغيير اتجاهات الفرد ذاته ونحو الاخرين وانها تحدث تغييرات في سلوكه في منزله او مدرسته أو عمله أو مجتمعه .

ج- ممارسة الحياة الديموقراطية بصفة عامة وترقية الاسلوب الديموقراطي للافراد والجماعات ، ويتم ذلك عن طريق الممارسة الفعلية للاساليب الديموقراطية تحت اشراف وتوجيه اخصائي الجماعة المدرب مهنيا للقيام بمثل هذا العمل .

د- اتاحة الفرص للافراد لتنمية قدراتهم على الاشتراك مع الغير عن طريق اسهام الافراد واشتراكهم مع الاخرين في كل ما يتعلق بهم من امور في اثناء حياتهم الجماعية .ولاشك ان الاشتراك مع الغير هو احد الحقائق الاساسية التي تقوم عليها الديموقراطية والذى بدونه لايمكنها ان تعيش وتنمو وتزدهر . وخدمة الجماعة تزيد من قدرة الافراد على الاشتراك مع الغير . وذلك عند مناقشتهم للموضوعات المختلفة التي تهمهم في اثناء حياتهم الجماعية ، ثم يقومون على تنفيذها بعد اخذ القرارات فيها بمساعدة اخصائي الجماعة الذى يعمل جاهدا على اشتراك كل عضو من اعضاء الجماعة في هذه العمليات المختلفة ، ويتم ذلك على اساس من التفكير الواقعي والمصلحة العامة وليس المصلحة الشخصية لفرد أو افراد قلائل.

٦- مساعدة الافراد على احترام الفروق الفردية للافراد والتخلى عن صفتى التهور والتحامل ، واحترام الافراد والجماعات بغض النظر عن معتقداتهم واجناسهم ولاشك أن احترام الفروق الفردية هو أحد الحقائق الاساسية التي يقوم عليها مبدأ تكافؤ الفرص في المجتمعات الديموقراطية.

٧- غرس القيم الاجتماعية كالعدل والصدق والامانة ومراعاة آداب السلوك والقواعد العامة والقوانين في الافراد ليتكيفوا مع المجتمع الذى يعيشون فيه ويحيون حياة سعيدة ، ويتعلم الافراد ذلك ويمتصونه عن طريق الممارسة الفعلية لهذه الفضائل اثناء حياتهم الجماعية ومساعدة اخصائي الجماعة الذى يجب ان يكون القدوة الصالحة والمثل الاعلى لهم .

٨- تنمية القدرة على القيادة والتبعية . أى أن يكون الفرد قادرا وراضيا غاية الرضا على ان يكون قائدا لغيره في بعض المواقف وتابعا في مواقف اخرى فالحال لايستقيم في جماعة كل اعضائها راغبون في القيادة او راغبون في التبعية والانقياد ، كما لايمكن لها ان تنمو وتتقدم وتحقق اهدافها دون قيادة حكيمة.
والقيادة الحكيمة تتطلب بعض الصفات والمهارات الخاصة التي تختلف تبعا للمواقف الاجتماعية والتي لاتتوافر في جميع الافراد. لذلك يجب أن يدرب الافراد على القيادة والتبعية حتى يتخذ كل فرد مركزه الاجتماعي عن رغبة ذاتيه ، ويقوم بدوره على احسن وجه ممكن لصالح الفرد والمجموع. ولاشك أن في خدمة الجماعة مجالا خصبا لتدريب الافراد على القيادة والتبعية في اثناء ممارستهم للالوان المتعددة من النشاط ومساعدة الاخصائي لهم .

٩- مساعدة الافراد على التمسك بحقوقهم والمطالبة بها دون تردد او خوف وأداء واجباتهم والقيام بمسئولياتهم عن رغبة ذاتية:

١٠- مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها على النضج والنمو الاجتماعي وتحقيق اهدافها ويؤثر هذا بالتالي على نمو المجتمع وتقدمه لان الجماعات هي الوحدات الاساسية التي يتكون منها المجتمع نفسه ، ويجب الا يخفى علينا أنه ليس من الضروري عندما تتكون جماعة من أفراد ناضجين ومتكيفين ان تكون الجماعة ناضجة ومتكيفة داخليا وخارجيا ، كما ان مشكلات الجماعة لايمكن دراستها وتشخيصها على أساس علم النفس الفردي ، فالجماعات هي وحدات اجتماعية لها مشكلاتها الخاصة وكذلك لها الاساليب الخاصة لدراستها ومساعدتها على حل مشكلاتها والسير بها نحو النمو والتقدم . والاخصائيون الاجتماعيون يستخدمون خدمة الجماعة لمساعدة الجماعات واعضائها على النمو والتقدم . ونمو الجماعات يؤثر في نمو اعضائها والعكس صحيح وهذا يعمل أيضا على نمو المجتمع وتغييره ، ولولا ذلك لتعذر على اخصائي الجماعة تأديه دوره المهني وتحقيق الغرض الثلاثي لخدمة الجماعة السابق الاشارة اليه .

وبمناسبة ما ذكر بالنسبة الى نمو المجتمع نقول باختصار أن التنمية تعتبر عملية تغير مقصود وموجه بهدف اشباع حاجات الانسان ، وبرامج التنمية تتم عن طريق الخدمات العامة التي تقدمها الدولة ، وكذلك الجهود الاهلية عن طريق المشاركة الفعالة من جانب المواطنين ، وأن تنمية المجتمع تهدف الى تحسين الاحوال المعيشية للمجتمع على اساس المشاركة الايجابية لهذا المجتمع ، هذه المشاركة التي سبق الحديث عنها في النقطة الخامسة سالفة الذكر . والخلاصة هي ان طريقة العمل مع الجماعات تعمل على تنمية الفرد والجماعات والمجتمع ، فالاخصائي بما له من خبرة ومهارة في العمل مع الجماعات يستطيع ان يعد الجماعات واعضائها - بالاضافة الى نموهم كأفراد وكجماعات ليشاركوا بفاعلية في تنمية مجتمعاتهم ، عن طريق استثارتهم نتيجة للمناقشات التي تدور حول مشكلاتهم وايجاد نوع من التفكير

التعاوني لجعلها مستفيدين بالامكانيات والموارد المتاحة ، وتدريبهم على المبادأة والقيادة واكسابهم القدرة على تحمل المسئولية الاجتماعية على مستوياتهم المختلفة واتخاذ القرارات وتنفيذها ، هذا بالاضافة الى تقوية العلاقات الانسانية بينهم وتنمية الشعور بالانتماء والولاء ، وغير ذلك من الامور التي تنعكس آثارها الايجابية على الافراد والجماعات والمجتمعات .

- الاسهام مع الاسرة والجماعات المختلفة في توصيل ثقافة المجتمع من جيل الى آخر (١) مع تعديل أو تغيير بعض النواحي غير المرغوب فيها ، ويتم ذلك على أساس سليم واشراف حكيم .

١٢- استغلال وقت فراغ الافراد والجماعات بما يعود عليهم وعلى المجتمع الذي يعيشون فيه بالنفع العظيم .

١٣- الوقاية من التشرد الى حد ما ، كما ان خدمة الجماعة تستخدم لمساعدة بعض حالات سوء التكيف ، وقد وجد في حالات كثيرة أن سلوك الاطفال المشكلين قد تغير عن طريق الخبرات الجماعية الانسانية . وحديثا تستخدم خدمة الجماعة في العيادات النفسية والمستشفيات العقلية ، ويستتبع ذلك استخدام اخصائي الجماعة وخدمة الجماعة كجزء من برامج العلاج .

هذا ، ويمكن عرض اغراض خدمة الجماعة في صورة أخرى وحصرها في المفاهيم الآتية (٢)

١- التأهيل Rehabilitation وهذا يعني مساعدة الفرد للعودة لقدرته السابقة ، ولايقتصر هذا على النواحي الجسمية بل يمكن ان يتضمن ذلك الصعوبات الانفعالية والعقلية والسلوكية .

1- Klein, Alan, F. Society-Democracy- And The Group (New York: Woman's press, William Morrow and Company 1956 P. 5
2- Klein, 1972 Op. Cit., P. 31

٢- الأعداد للحياة Habilitation ويتضمن هذا المفهوم جانبي النمــو والتقدم اكثر من جانب العلاج ، ولتوضيح ذلك يمكن أن نقول أن هناك بعض الناس ممن يجدون صعوبة في حياتهم ولم تتح لهم فرصة لكي يتعلموا وهم صغار فتتيح لهم خدمة الجماعة فرصة التعلم من جديد.

٣- الاصلاح Correction ويعني هذا مساعدة الافراد الذين يواجهــون المشكلات الناجمة عن عدم احترام القوانين وارتكاب المخالفات، وينصب ذلك عادة على الاحداث الجانحين.

٤- التنشئة الاجتماعية Socialization ويعني هذا مساعدة الناس ليتعلمــوا كيف يسايرون الاخرين من الناس ويؤدون ماينتظر اداؤه اجتماعيا منهم ، وهــذا مايطلق عليه البعض بعملية التطبيع الاجتماعي.

٥- الوقاية Prevention ويتضمن ذلك التنبوء بالصعوبات والمشكلات ســواء اكانت شخصيه أو اجتماعية ، واتخاذ التدابير الوقائية لتلافي وقوعها عن طريــق برامج بناءة .

٦- العمل الاجتماعي Social Action ويعني ذلك مساعدة الافــراد ليغيروا بيئتهم بالجهود الذاتية التعاونية بالاضافة الى المواءمة والتكيف لهذه البيئة.

٧- حل المشكلات Problem Solving ويتضمن ذلك مساعدة الافراد لاستخــدام الجماعات لتحقيق اهدافهم واتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم الاجتماعية وحل مشكلاتها .

٨- القيم الاجتماعية Social Values ويقصد بذلك غرس وتنمية القيم الاجتماعية في الافراد ، هذه القيم اللازمة للحياة السوية.

وجدير بالذكر في هذا المجال أن نعرف أن الافراد ينمون نموا سليما عن طريق الحياة الاجتماعية السليمة التي يتوفر فيها الاتى :

١- اتاحة الفرصة للتوحد مع القرناء .

٢- اتاحة الفرصة للاحساس بالدفء العاطفي نتيجة للانتماء لاكثر من شخص .

٣- حرية الفرد والاختلاف عن الآخرين . ويتضمن هذا حرية التعبير عن النفس .

٤- حرية اختيار الفرد لاصدقائه ، مع مسئوليته في تقبل الاخرين من غير اصدقائه .

٥- اتاحة الفرصة للاعتماد على النفس ، وكذلك الاعتماد على الغير عند الضرورة كما يحدث في فترة الطفولة ومواقف الضيق والالم بالنسبة للكبار .

والآن وقد انتهينا من تعريف خدمة الجماعة وعرفنا فلسفتها وأغراضها سنحاول فيما يلي ان نعطى فكرة سريعة عن الترويح وخدمة الجماعة ، وكذلك العلاج الجماعي Group Therapy وخدمة الجماعة لاعطاء فكرة عن الفرق بين هذه الميادين الثلاثة .

خدمة الجماعة والترويح

أصبح الترويح فى المجتمع الحديث ميدانا هاما يعمل فيه بعض المتخصصين خارج نطاق الخدمة الاجتماعية .

وقد كانت طريقة خدمة الجماعة تمارس مع جماعات فى وقت الفراغ بغرض الترويح لذلك ارتبطت خدمة الجماعة بالترويح فى وقت ما .

وقد كتبت " Grace Coyle "

" ان الترويح وظيفة يجب أن تؤدى ، وخدمة الجماعة احدى الطرق التى تخدم هذه الوظيفة ".

ولايعتبر الترويح مجرد نشاط يبذل للتسلية ، بل أصبح له هدف تربوى . وعلى حد قول " Romny "

"يجب أن يكبر الترويح اهتمامات الافراد ، ويحسن من مهاراتهم ، ويملاء حياتهم ... ويجب ان يستغل الترويح فى الارتقاء بالاذواق.

وهكذا أصبح الترويح أهداف تربوية ولم يعد مجرد نشاط مقصود لذاته بغرض الحصول على المتعة والتسلية .

ان الفرد فى وقت فراغه يجب أن يمارس من الأعمال مايسليه ولكن المجتمع اذ ينظم الترويح يجعل له اهدافا اجتماعية .

والترويح كميدان ، تعمل فيه عدة طرق وأساليب ومنها الخدمة الاجتماعية والسؤال هنا – ماأهمية الترويح بالنسبة للخدمة الاجتماعية فى المجتمع ؟

ان الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعى فى طور التكوين امامها :

١- أن تستكمل مقومات النظام الاجتماعى .

٢- ان تساعد وتساند النظم الاجتماعية الأخرى بدرجة تتناسب مع معدل نمو الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعي.

ولكي تستكمل الخدمة الاجتماعية مقومات النظام الاجتماعي يجب الا يكون المجتمع غني عنها .

ولكي تساند الخدمة الاجتماعية النظم الاجتماعية الأخرى يجب ان تتعرف على أوجه النقص في تلك النظم ، والتي تستطيع أن تتناولها بالعلاج والتدعيم .

لذلك فأمام الخدمة الاجتماعية :

١- أن تبدأ بالقيام بوظائف أساسية في المجتمع

٢- أن تحاول مساندة أهم النظم الاجتماعية الموجودة ثم نعود مرة اخرى الى الترويح فنقول :

أن الترويح نظام اجتماعي أساسي لاغنى للمجتمع عنه ، والمجتمع يحاول ان يجعل للترويح هدفا اجتماعيا بحيث لايتخذ الترويح صبغة ذاتيه فحسب .

"ان الترويح يتضمن هدفا اجتماعيا وذاتيا ، يتيح الفائدة لكل من المجتمع والفرد ، وتلك الانشطة التي لاتتضمن الاهداف الاجتماعية والذاتية لاتعتبر من وجهة نظرنا ترويحا بأى حال"(١).

بيد أن هناك من النظم الاجتماعية الاخرى مايوفر اغراضا اجتماعية لايرقى اليها الشك ، في حين أن الترويح يجاهد كي تحقق انشطته أهدافا اجتماعية.

فالأفضل للخدمة الاجتماعية ان تتعامل مع الانظمة الأخرى الاكثر أهمية من الترويح.

1- Kenneth W. Kindelsperger. Common Objectives of group work, physical Education and Recreation, group work.

والمجتمع الذى ينشد النمو والتقدم فى حاجة الى بذل الطاقات واستثمارها للاسراع فى معدل التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية اى التغير الثقافى.

لذلك يجب على الخدمة الاجتماعية أن تركز على الاسهام فى تلك البرامج لمساعدة المجتمع على التغير الثقافى السريع .

وأن استمرار الاصرار على استخدام خدمة الجماعة فى ميدان الترويح يضر المهنة للاسباب الاتيه :

١- المهنة فى احتياج الى ان تثبت اهميتها فى المجتمع - لذلك فليس من صالحها ان تتصل اتصالا وثيقا بالترويح لان ذلك لايعطى للمهنة صورة سليمة لدى المجتمع الذى يتصورها مجرد انشطة ترويحية .

٢- يجب ان تؤدى المهنة وظائفا أساسية ولاتظل مهنة ثانوية لاتحقق نتائج ذات قيمة .

ويمكن القول بأن هناك طرقا وأساليب أخرى أكثر فاعلية من الخدمة الاجتماعية فى ميدان الترويح ، ومن ثم ستتخذ الخدمة الاجتماعية دورا ثانويا فى ميدان ليس بالدرجة الأولى من الأهمية ، وذلك يؤدى الى عدم استكمال الخدمة الاجتماعية لمقومات النظام الاجتماعى .

٣- فى هذا الوقت الذى يتشكك فيه الكثيرون فى أهمية الخدمة الاجتماعية فى المجتمع ، يجب على المهنة أن تحاول أن تحرز نجاحا فى تحقيق تلك الاهداف .

٤- أن أسلوب الترويح يتغير مع التغير الثقافى للمجتمع ، وتبعا لذلك تحاول الطرق والاساليب المستخدمة فى ميدان الترويح أن تغير من فنيتها .

واذا حاولت الخدمة الاجتماعية بذل كثير من طاقاتها لتتلاءم باستمرار مع الترويح ، فانها تهمل توجيه الكثير من الطاقة لتحقيق اهداف اجتماعية أخرى.

٥- مازال الطابع البدني يغلب على الترويح ، والخدمة الاجتماعية لايمكنها ان تقارن من حيث النتائج التي تصل اليها بالتربية البدنية في هذا المضمار.

لذلك نرى أن طريقة خدمة الجماعة يجب ان تهتم بالنواحي التي سبق أن تناولناها ، وأن يكون تدخلها في الترويح بقصد علاج بعض الحالات اليسيرة التي لاتتطلب مجهودا كبيرا في حلها عن طريق النشاط الجماعي المبذول اثناء الترويح.

ومن المعروف أن الأنشطة الترويحية تتعدد بين مايشبع بعض الاحتياجات الجسمية ومايشبع بعض الحاجات النفسية والعقلية ، وتتنوع أنماطه بين الترويح الذاتي الى الترويح التجاري الموجه . وقد تؤدي بعض الانشطة الترويحية الى انحرافات خلقية أو اجتماعية أو تدفع الى ارتكاب جرائم متنوعه خاصة تلك المتصلة بانشطة الترويح الذاتي السلبية .

ومع تسليمنا بالاختلافات الجوهرية بين خدمة الجماعة والترويح الا أن "الدكتور محمد شمس الدين" يرى أن خدمة الجماعة تعتبر من الطرق التي يمكن استخدامها في المجالات المختلفة ومنها المجال الترويحي حيث تسهم طريقة خدمة الجماعة في زيادة القيمة الايجابية والانشائية للترويح. ويرجع ذلك الى ثلاثة عوامل رئيسية[1]

(١) محمد شمس الدين احمد - العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية القاهرة ١٩٨١ ، ص ص ٢١-٢٢ .

١- زيادة استمتاع الافراد بالترويح . وذلك عن طريق تحسين العلاقات الانسانية بينهم ، ومقابلة حاجاتهم النفسية والاستفادة من مزايا الانضمام الى الجماعات

٢- تعمل خدمة الجماعة على مساعدة الاشخاص الذين يعانون من بعض الصعوبات التي تمنعهم من الاستمتاع بالترويح الى اقصى حد ممكن.

٣- تزيد خدمة الجماعة من المزايا التي تعود على الانسان من ممارسته للنشاط الترويحي ، ولايقتصر ذلك على زيادة مهارته في الموسيقى أو الرسم أو أى هواية اخرى بل يتعدى ذلك الى بث روح الثقة في الافراد والجماعات وتحمل المسئولية الاجتماعية وتدريبهم على الاسلوب الديموقراطي والعمل على الوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه بصفة عامة .

العلاج الجماعي والعمل مع الجماعات

العلاج هو تحرير الافراد من المخاوف المكبوته لتحقيق ذواتهم . وعلى ذلك فالعلاج الجماعي هو عملية التحرير هذه عن طريق العملية الجماعية Group Process[1] لذلك يظن البعض أن العلاج الجماعي هو أحد ميادين العمل مع الجماعات للتشابه الملموس بينهما ، كوجود جماعة ، وأدوات تستخدم في النشاط وشخص يقوم بالعمل مع هذه الجماعة .

ولكن الحقيقة ان العلاج الجماعي يختلف اختلافا واضحا عن خدمة الجماعة من حيث اغراضه ومبادئه ، وان العلاج الجماعي عملية علاجية في حين أن خدمة الجماعة عملية تربوية أصلا ، فالعلاج الجماعي هو أحد وسائل العلاج النفسي التي تستخدم

1- Klein Alan F., Social Work Through Group Process (New-York: State University of New York at Albany 1970) P. 175

لعلاج بعض الامراض الانفعالية والعقلية . أما خدمة الجماعة فهي احدى فـــــروع الخدمة الاجتماعية التي تعمل على نمو الافراد والجماعات وتغيير المجتمعات وتحقيق الاهداف الاجتماعية المبتغاه.

فخدمة الجماعة تتعامل غالبا مع الاسوياء ، في حين أن العلاج الجماعي يتعامل مع نوع خاص من المرضى.

وفي خدمة الجماعة يجب أن تقوم علاقة مهنية بين الاخصائي والجماعـــــة كوحدة من ناحية ، وبينه وبين افراد تلك الجماعة من ناحية اخرى ، وهذا النوع من العلاقة المتبادلة الذى يقوم على اساس من الاحترام والثقة والحرية المتبادلة بينهـــم وبين أخصائي الجماعة الذى يبدأها هو بحب الاعضاء واحترامهم وتحديد سلوكهـــم وتعليمهم . أما في العلاج الجماعي فتتقدم العلاقة من جانب واحد يبدأها المريض نفسه فالمعالج يترك المريض وشأنه حتى يبدأ هو ويحدد دور المعالج ومدى تدخله فـــي المواقف الاجتماعية بناء على طلب المريض ورغبته . كما ان الشخص المريـــض يقوم بما يريد من نشاط ، وعلى المعالج الا يتدخل في الامر ، أو يقترح عليه شيئـــا الا اذا طلب المريض ذلك . ويجب على المعالج الا يظهـــر حبه وعطفه للمريـــض او يمتدحه ، لان ذلك يزيد من شكوك المريض نحو الكبار ، ويزيد هذا من تعقيد عملية العلاج [1].

والبرنامج في خدمة الجماعة وسيلة لتنمية الافراد والجماعات وتحقيق الاهداف الديموقراطية . أما في العلاج الجماعي فيستخدم البرنامج وسيلة لعلاج العميـــل والتخلص من انفعالاته ومشاعره المكبوته والوصول به الى حالة من الاتزان الانفعالـي المستقر فمثلا اشغال الجلود والصلصال الهادئة يستخدمها المعالج في معالجـــة الاشخاص المنطوين ليبدأوا في الخروج من هذا الانطواء ، أما أعمال النجـــارة

والمعادن فتستعمل لمعالجة الاشخاص ذوى النزعات العدوانية لتكون منفذا يساعدهم على التخلص من الضغوط والمشاعر العدوانية ، فكأن المواد التى تستخدم فى أوجه نشاط البرامج فى العلاج الجماعي تتخذ وسيلة للبدء فى التخلص من الانفعالات والمشاعر المرضية والسلوك المرضى.

وفى العلاج الجماعى نجد أن استمرار العمل فى الجماعة المكونة مرهون بشفائه كذلك وجود الاخصائى مرهون بالمريض الذى سيقوم بعلاجه ، وعلى ذلك يجوز أن يتردد على الجماعة أكثر من أخصائى معالج . أما فى خدمة الجماعة فنجد أن استمرار الجماعة وأعضائها وكذلك أخصائى الجماعة أمر ضرورى حتى يمكن لخدمة الجماعة ان تحقق اغراضها وأهدافها سواء أكانت الجماعة طبيعية أم كانت مكونة.

وبالاختصار يجب ان نعرف أن خدمة الجماعة شىء والعلاج الجماعى شىء آخر هذا ، ويجب أن نعرف فى هذا المجال أن خدمة الجماعة النفسية Psyciatric Group Work ، أو خدمة الجماعة العلاجية Theraputic Group Work تعنى استخدام خدمة الجماعة كطريقة للعمل مع جماعات المرضى فى مؤسسة للعلاج النفسى ، وهنا نجد ان اخصائى الجماعة هو جزء من فريق العلاج النفسى وان المسئولية هنا هى مسئولية طبية نفسية تحت اشراف الطبيب النفسى . ولكن فى المؤسسات التقليدية للعمل مع الجماعات نجد ان اخصائى الجماعة هو المسئول الاول عن العمل فيها ، ولو أن كثيرا مما يقوم به فيها يكون علاجيا Theraputic (1)

1- Konopka Op. Cit., P. 13

العلاقة بين خدمة الجماعة وخدمة الفرد:

نظرا لاهمية الخدمات التي تقدمها كل من خدمة الفرد وخدمة الجماعة للعملاء والاتصال الوثيق بينهما ، والتعاون الذى يجب أن يكون متبادلا بين كل من اخصائى خدمة الجماعة وأخصائى خدمة الفرد ، سنحاول في السطور التالية توضيح العلاقة بين خدمة الفرد وخدمة الجماعة على وجه الخصوص ، ولو أنه سبق أن أوضحنا تكامل طرق الخدمة الاجتماعية .

لاشك أن خدمات خدمة الفرد وخدمة الجماعة ضرورية ومهمة وهي اساسية وحيوية في برامج التنمية الاجتماعية . وترجع اهمية ذلك الى ان كلا من النوعين من الخدمات يكمل الاخر ، بل هو لازم وضرورى له . فالفرد الذى تقوم خدمة الفرد بمساعدته غالبا مايحتاج الى الخبرات الجماعية . وكذلك الفرد المشترك في برامج خدمة الجماعة قد يحتاج الى مساعدة خدمة الفرد ، ويضاف الى ذلك أن الاخصائيين المشتغلين في كل من ميادين خدمة الفرد وميادين خدمة الجماعة يستفيدون ويتعلمون من خبرات بعضهم .

وترمى كل من خدمة الفرد وخدمة الجماعة الى خدمة الافراد وان اختلفت الوسائل والبرامج . والمبادىء التى تسير عليها خدمة الجماعة تشابه الى حد كبير المبادىء التى تسير عليها خدمة الفرد، وقد سبق الاشارة الى ذلك .

والتعاون بين خدمات خدمة الفرد وخدمة الجماعة يجب ان يقوم على اساس الرغبة الصادقة من جانب الاخصائيين حتى يمكن تقديم أحسن خدمة ممكنة للافراد والجماعات . لذلك يجب أن يكون هناك استعداد من جانب أخصائى الفرد ليعرف نوع العمل الذى يقوم به اخصائى خدمة الجماعة . كما أنه يجب على اخصائى خدمة الفرد وكذلك الخدمات التى تقدمها مؤسسات خدمة الفرد في المجتمع المحلى والشروط التى يجب توفرها للاستفادة بهذه الخدمات .

ويستطيع أخصائي خدمة الفرد أن يستعين بأخصائي خدمة الجماعة في مقابلة حاجات العميل واشباع رغباته ومساعدته على النمو النفسي والاجتماعي عن طريق الحياة الجماعية في مؤسسة خدمة الجماعة التي تساعد الجماعات على النمو والوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه . كما أن أخصائي خدمة الجماعه يمكنه أن يستعين بأخصائي خدمة الفرد في مساعدة عضو الجماعة على حل مشكلاته التي لم يتمكن من حلها عن طريق الجماعة . وأخصائي خدمة الفرد يمكنه أن يعمل مع أسر اعضاء الجماعة اذا ماكانوا في حاجة الى مساعدة بشرط ان يتفق ذلك مع سياسة ووظيفة المؤسسة التي يعمل فيها .

ولأهمية الدور الذى يقوم به اخصائي خدمة الفرد وحاجة بعض اعضاء الجماعات في مؤسسات خدمة الجماعة الى خدماتهم تقوم بعض مؤسسات خدمة الجماعة بتعيين اخصائي خدمة فرد غالبا ما ينحصر عمله في النقاط الثلاث الآتيه :

١- يقوم بمساعدة اعضاء الجماعات المحتاجين لخدمات فردية ولايمكن لاخصائي الجماعة أن يقدموا لهم .

٢- يساعد أخصائي الجماعات بالمؤسسات على زيادة فهمهم لسلوك بعض اعضاء الجماعات المحتاجين لعناية خاصة ليكونوا اقدر على مساعدتهم ، ويستفيدوا من البرامج والخبرات التي توفرها لهم الجماعات . .

٣- يقوم بعمل الترتيبات اللازمة بتحويل اعضاء الجماعات المحتاجين لخدمة معينه لاتتوفر في المؤسسة التي يعملون فيها الى المؤسسات والهيئات التي تتوفر فيها هذه الخدمات .

الحاجة الى خدمة الجماعة وأهميتها فى الوقت الحاضر :

اذا أردنا ان نكون مجتمعنا ونرسى قواعده على اسس متينة لابد لنـــا أن نحدث التغيير المرغوب فيه عن طريق الجماعات الصغيرة مثلنا فى ذلك مثل الدول الاخرى التى ارادت ان تبنى نفسها ماديا ومعنويا خاصة بعد الحرب العالمية الثانية كألمانيا واليابان وغيرهما .

فللجماعات أثرها وقيمتها فى أحداث التغيير المرغوب ، خاصـــة اذا ماتوفرت لها الريادة الحكيمة التى تعمل على مساعدة وتوجيه اعضائها .

ويظهر ذلك واضحا فيما قاله كيرت لفين Kert Levin أحـــد أقطاب علم النفس الاجتماعى .

" اذا أردنا أن نحقق تغيرا عميقا ومستديما يجب أن نتعامل مع الفـــرد كعضو فى جماعات " فالفرد كعضو فى جماعة يسهل التأثير عليه ويكون أكثـــر مرونه ، وان الاتصال بالافراد عن طريق الجماعات له تأثير أكبر وأعمق فـــى المجتمعات أكثر من الاتصال بهم فرادى . أو كمجتمع عن طريق الدعاية ووسائـــل الاعلام".(1)

فأغلب مشكلات اليوم وأكثرها أهمية هى تلك المشكلات التى تتنـــاول العلاقات بين الناس مما يحملنا على القول فى كثير من الثقة بأن أى جهد مهنـــى يبذل فى مساعدة الناس كى يتعلموا كيف يتعاملون مع بعضهم البعض بأســـلوب ديموقراطى هو جهد له قيمته أن لم يكن حيويا .

1- Henary, Charles E. The Role of Groups In World Reconstruction.

وأهم مايميز الناس في العصر الحديث هو أعتماد بعضهم على بعض . ونحن
لم نتعرف أولا على الوسائل التي تمكننا من العمل معا في الدوائر المحدودة
برة أو الحي ، تعذر علينا أن نصادف نجاحا كبيرا في دائرة العالم الواسعة .

ولايخفى علينا أن الحياة قد تعقدت كثيرا ، فالتوسع في المدن الكبيرة
مو المضطرد في الصناعات الضخمة ، كل هذا يجعل من الصعب على الواحد
أن يشعر بأنه جزء له قيمته وإعتباره ، وكلما زادت الحياة تعقيدا ازداد التكيف
تماعي صعوبة وأصبح من الصعب أيضا تكوين علاقات جماعية لها قيمتها .

وان الاسرة كجماعة أولية قد تغيرت في الحجم والتنظيم والوظيفة ، ولايمكن
حة الجماعة أن تحل محل الاسرة ، ولكنها تستطيع أن تعاونها بعض الشيء
تقدمه للناس من خبرات كانت من جزءا من الحياة الاسرية .

وهذا الاندفاع والتوتر والسرعة التي تتميز بها الحياة الحديثة يجعل
طمئنان صعبا على الناس ، ويقلل من فرص الابتكار الاجتماعي ، فبالرغم من
دة وقت الفراغ نجد الناس عاجزين عن أستغلال هذا الوقت بما يعود عليهم
بصلحة العامة .

ويقضي الواجب بأن تعالج مشكلات المجتمع الحديث بمجهود الجماعة وجهود
ماعات فيما بينها . واذا كان من أهم ماننزود به كمواطنين أن نعرف كيف
نرك مع جيراننا في شئون حياتنا فمن الواجب ان نجد من يبصرنا بما تنطوى
ه مشاركة المواطنين في المسئولية الاجتماعية من معان .

ويجب على أخصائي الجماعةأن يفهم انه لايعمل مع جماعة من الاطفال
الشباب أو الكبار ولاشيء أكثر من ذلك ، بل الحقيقة أنه يتيح للناس فرصا لاتعد

حيوية بالنسبة للفرد فحسب ، وانما هي أساسية أيضا في اعداد أولئك الذين يجب ان يتعلموا كيف يقدرون المسئولية في عالم سوف يصبح أكثر تعقيدا .

ولاتقتصر المسئولية الاجتماعيةعلى المجتمع الذى يعيش فيه الفرد ، بل تتعداه الى العالم أجمع ، حيث يشعر الفرد بالمسئولية الاجتماعية نحو من يفتقرون الى المأوى والغذاء وغيرهما من الحاجات الاساسية والضرورية لحياة الانسان في المجتمعات الاخرى، كما يشعر بالمسئولية الاجتماعية نحو عمل شيء من أجل السلام العالمي ورفاهية الانسان .

وتقوم الدولة بسن التشريعات التي يقصد بها رفع مستوى الافراد ولكي تؤتي هذه القوانين ثمارها يجب أن يفهمها الافراد ويستفيدوا من مزاياها التي سنت من أجلها ، ويتم ذلك عن طريق العمل مع الجماعات . فمثلا صدر تشريع بتخفيض عدد ساعات العمل الى سبع ساعات بدلا من ثمان وكذلك تخصيص ٢٥٪ من صافي أرباح الشركات للعمال ، وعلى هذا يمكن للعاملين مع الجماعات تبصير التشريعات والفلسفة التي تقوم عليها والاستفادة منها . فبتخفيض ساعات العمل اليومية يزيد هذا من راحة العامل بدنيا وعقليا ويجد من الوقت مايروح فيه عن نفسه ، كما أن العاملين مع الجماعات يستطيعون مساعدة العمال واشتراكهم في البرامج التي تعمل على شغل وقت فراغهم بما يعود عليهم وعلى المجتمع كله بالخير العميم.

أما من ناحية زيادة دخل العامل سواء عن طريق زيادة اجرة أو مكافآته أو زيادة الخدمات العينية التي تعطى له نتيجة لتخصيص ٢٥٪ من صافي ارباح الشركة للعمال فيمكن للعاملين مع الجماعات تبصيرهم للاستفادة من هذه الخدمات واستثمار واستغلال الزيادة في اجورهم ومكافآتهم بطريقة مشروعة تعود عليهم وعلى اسرهم بالنفع والفائدة .

ولاشك أن العمال من أهم عناصر الانتاج ، وعلى ذلك يجب أن تتوفر لهـــم الامكانيات وأنواع الرعاية المختلفة التي تنمي قدراتهم وتزيد مهاراتهم وترفــــع مستواهم الفني والاجتماعي ، الأمر الذي يؤدي حتما الى تحسين الانتاج وزيادته.

ويجب الا يقف اهتمامنا بالعمال في المصانع عند هذه النظرة الضيقة فحســب وانما نهتم بهم كمواطنين تعمل على رفاهيتهم وسعادتهم واستمتاعهم بالحياة . ولاشــك أن العاملين مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية لهم اثرهم الايجابي فــــي الاسهام في تحقيق ذلك .

ولاشك أن من أهم المبادىء التي يهدف اليها مجتمعنا هو زيادة الدخـــل القومي، ورفع مستوى دخل الفرد ، لذلك تهتم الحكومة بالاكثار من مشروعات الانتاج التي يجب أن يساندها الشعب ليجني ثمارها المرجوة . أما اذا ركزت الحكومــة مشروعاتها حول الانتاج دون أن يساندها الشعب فمما لاشك فيه انه سيكون مـــن الصعب تحقيق الهدف السابق الاشارة اليه وهو زيادة الدخل القومي ورفع مستـــوى الدخل بين الافراد الى المستوى اللائق.

ولاشك أن العاملين مع الجماعات يمكنهم العمل على نشر الوعي الادخـــاري والاستثماري بين الافراد وتشجيعهم على الاسهام في المشروعات الانتاجية فيها وبذلك يعملون على نجاح هذه المشروعات وزيادة دخلهم بالتالي. كما أن الادخار والاستثمار هو أحد العوامل التي توفر الامن والطمأنينه للافراد وخاصة في حالات العجز والشيخوخه وهذا مما يساعد الافراد على التكيف والاستقرار في حياتهم.

ويجب الا يخفى علينا بهذه المناسبة أن العمل مع الجماعات يتيح الفرصـــة للافراد لاكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدراتهم الانتاجية ، وكذلك تنمية قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية في أوجه النشاط ، ويزيد هذا مـــن

انتاجهم اذا كانوا عمالا بالمصنع ، كما انهم قد يتعلمون الهوايات التى تساعدهم على زيادة دخلهم ورفع مستواهم الاقتصادى والاجتماعي . بالاضافة الى هذا نجد ان من بين مظاهر الاصلاح فى مجتمعنا هو بناء المناطق السكنية وخاصة لمحدودى الدخل، هـــذه المناطق الجميلة المنظمة ذات الحدائق البسيطة المنسقة سرعان ما يزول جمالهـــا لأن سكانها لم يتعودوا العناية بما يملكون من حيث النظافة والتنسيق.

لاشك ان العمل مع الجماعات يعمل على صيانة ونجاح مشروعات الاصـــلاح الاجتماعي . فالعمل مع جماعات سكان هذه المستعمرات يعمل على غرس القيــــم الاجتماعية فيهم كالعدل والصدق والامانة والنظافة ومراعاة آداب السلوك والقواعــــد العامة والقوانين ليتكيفوا مع المجتمع الذى يعيشون فيه ، ويحيون حياة سعيـــــدة وبذلك يحتفظون بنظافة مساكنهم ويعملون على صيانتها.

كما أن أخصائى الجماعات يمكنهم شغل وقت فراغ سكان هذه المستعمـرات على أساس خدمة افراد الاسرة . وبذلك يمكن أن نحفظ للاسرة تكيفها الداخلـــي والخارجي لاننا سوف نعمل على نمو جميع افراد الاسرة فى وقت واحد. هذا بالاضافة الى الفوائد الاخرى التى تجنى عن طريق استخدام العمل مع الجماعات معهم والتـــي تتلخص فى مساعدة الافراد ليكونوا مواطنين صالحين ، ومساعدة الجماعات لتحيا حياة اجتماعية سليمة بما يساعد على تحقيق أهداف التنمية فى المجتمع .

والخلاصة أننا أحوج مانكون فى الوقت الحاضر الى العناية بالعمل مـــــع الجماعات والاكثار من مؤسساتها واستخدامها كطريقة العمل مع الجماعات حتى نستفيد منها فى تحقيق أهدافنا .

طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية:

ان العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية هو طريقة تتضمن عمليات مختلفة اهمها البت في قبول الاعضاء ، ثم تكوين الجماعات ثم العمل معها ، ويتضمن ذلك التعاقد، ثم تأتي عملية الدراسة وتقدير حاجات الاعضاء كأفراد وكجماعة (التشخيص) ويليها عملية المساعدة (العلاج) ، وسنتناول فيما يلي عرض هذه العمليات مبتدئين بعملية البت في قبول الاعضاء .

عملية البت في قبول الاعضاء:

ان عملية البت في قبول الاعضاء تتضمن عملية الحصول على المعلومات التي تساعد اخصائي الجماعة ليقرر ما اذا كان شخص ما مناسبا لجماعة ومساعدة هذا الشخص على تقبل خدمات المؤسسات عن طريق هذه الجماعة ، ويتم ذلك عادة في مقابلة فردية بين الاخصائي والعضو المنتظر. هذا ويجب الا ينظر لعملية البت في قبول الاعضاء على انها عملية التسجيل بالمؤسسة فقط كما يجب الا تتم بمعرفة موظف كتابي ، بل هي عملية ممهدة لعمليتي التعاقد والمساعدة . ولاشك ان مقابلة اخصائي الجماعة للاعضاء المنتظرين تكوين الجماعة منهم والذى سيقوم هذا الاخصائي بمساعدتهم وتقديم خدمات المؤسسات لهم له فوائد متعددة نذكر اهمها فيما يلي :

١- شرح وتأكيد أهداف الجماعة للعضو المنتظر وتوضيح الهدف من أشتراكه بها وأوجه النشاط المتوقعة للجماعة.

٢- مساعدة العضو المنتظر للتحدث عن مخاوفه - أن وجدت - ومشاعره بالنسبة الى انضمامه للجماعة والاستفادة من خدماتها ومساعدتها على الاستفسار عن كل مايدور في ذهنه بالنسبة لذلك وأعداده للاجتماع الأول للجماعة .

٣- بداية تعاقد الفرد مع الجماعة وأعضائها ، تلك الجماعة التي تعتبر جزء من بناء المؤسسة .. علما بأن العضو له حرية قبول هذا التعاقد أو رفضه .

٤- بداية تكوين العلاقة المهنية بين العضو المنتظر وأخصائي الجماعة .

٥- اتاحة الفرصة للعضو ليكون على معرفة باحد الاشخاص على الاقل في الاجتماع الاول للجماعة . هذا الشخص هو الاخصائي.

٦- اتاحة الفرصة للأخصائي ليعرف بعض النواحي التي تتعلق بالعضو المنتظر وبعبارة اخرى تتيح هذه المقابلة الفرصة للأخصائي ليعرف المعلومات عن العضو المنتظر وردود الفعل بالنسبة للعضو عندما يقابل الشخص الذى يمثل المؤسسة.

وفي بعض الاحيان تتم عملية البت في القبول على أساس جماعي لكي يتيح للاخصائي فرصة دراسة الفرد على أساس واقعي وهو يتفاعل مع باقي الافراد في المواقف الجماعية المختلفة .

وبعد الانتهاء من عملية البت في قبول الاعضاء بالمؤسسة تتكون الجماعات على أساس من التخطيط السليم الذى يساعدها على تحقيق أهدافها وأهداف اعضائها في اطار اهداف المؤسسة.

بعد ذلك يبدأ أخصائي الجماعة في العمل مع الجماعة أو الجماعات المحدد له العمل معها ، وهنا يجب أن تتم عملية التعاقد في الاجتماع الأول للجماعة ، هذا التعاقد الذى سبق التمهيد له عند القيام بعملية البت في قبول الاعضاء .

عملية التعاقد

ان أول خطوة يقوم بها أخصائي الجماعة عند العمل مع جماعة النمو أو جماعة العلاج هو المداولة والتفاوض من اجل الوصول الى مايعني بالعقد . والعقد هو اتفاق بين أعضاء الجماعة والأخصائي ، وكذلك بين الاعضاء أنفسهم حول الغرض الذى من اجله تكونت الجماعة والذى سبق أن عرفه الجميع أثناء عملية البت في قبول الاعضاء . كذلك يتم في التعاقد الاتفاق على الاسلوب الذى سيعملون به سويا . ولاشك ان العقد يساعد الجماعة على ان تحشد وتركز طاقاتها لتحقيق اهدافها.

ويتضمن العقد بعض النواحي التي يتفق عليها منذ البداية ، كمواعيد الاجتماعات ومدتها ، وعدد الاجتماعات الاسبوعية ومكان الاجتماع ، ومرات الغياب مسموح بها وحضور الاجتماعات في المواعيد المحددة ، والبقاء في الاجتماع الى نهايته وسرية المناقشات واتصال الاعضاء ببعضهم بين الاجتماعات وكذلك اتصالهم بالأخصائي وغير ذلك .

ويتضمن العقد أيضا مايتوقعه الاعضاء من الاخصائي ، ومايتوقعه الاخصائي منهم لاشك أن وضوح هذه التوقعات يقلل من فرص الشعور بخيبة الأمل والفشل وتكون بمثابة هاد للعمل بموجبه يعرف الاعضاء حدودهم ويقلل من قلقهم ، ويدعو الى عدم الأكثار من اصدار القواعد المنظمة للعمل ، ويلقي مسئولية اكبر على عاتق أعضاء الجماعة في توجيه العملية الجماعية توجيها سليما ، خاصة أنهم يشعرون أن أهداف الجماعة هي أهدافهم وليست مفروضة عليهم بمعرفة الاخصائي أو المؤسسة .

ويتوقع الاعضاء عادة في البداية أن يتصرف الاخصائي على أساس أنه صاحب السلطة المسيطرة على كل مايتعلق بالحياة الجماعية للجماعة ، ولهذا عليه ان يوضح لهم انه ليس كذلك ، وأنه يمثل الثقة والامانة والاحترام وبذلك يسهم في وضع معايير للجماعة ويؤثر في بنائها دون احتكار أو سيطرة منه . ولاشك ان كل هذا يجب أن يظهر واضحا في محتويات العقد منذ البداية . هذا ، ويجب ان نعرف ان العقد ليس جامدا بل يمكن تعديله اذا مارغب المشتركون فيه في الوقت المناسب وكلما دعت الحاجة الى ذلك . والعقد بهذا الوضع يؤكد الحقوق الديموقراطية للأعضاء . ولايخفى علينا ان المداولات التي تتعلق بالعقد تبدأ منذ الاجتماع الأول للجماعة . وقد يحتاج الى أكثر من أجتماع للانتهاء منه .

وفي النهاية يمكن القول بأن العقد هو اتفاق حول الغرض والوسائل وتوقعات الادوار المتبادلة .

عملية الدراسة

أن لخدمة الجماعة طريقتها الخاصة التي تعتمد على جمع الحقائق ، ثم التفكير والتحليل ، أى التشخيص ، ثم التصميم ووضع الخطة لمساعدة الفرد والجماعة.

زلاشك أن العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية يتناول العمل مع العديد من الجماعات التي يمكن تقسيمها الى قسمين رئيسيين، أولهما الجماعات التي تتعلق بنمو الاشخاص حسب قدراتهم وامكانياتهم وتحسين علاقاتهم وزيادة ادائهم الاجتماعي مثل الجماعات التي تتكون لخدمة الشباب والجماعات ذات الغرض العلاجي أما القسم الثاني من الجماعات فهي جماعات العمل الاجتماعي والتي تكون عادة من اشخاص أكفاء ذوى مراكز قيادية في مجتمعاتهم للاسهام في حل المشكلات الاجتماعية

ويختلف أخصائيو الجماعات عما اذا كان العمل مع جماعات العمل الاجتماعي تدخل في دائرة تخصصهم[1] . فجيرترود ولسن Gertrude Wilson تفرق بين جماعات النمو Grouth Oriented وجماعات العمل task oriented ولقد تعرضت كثيرا للنقد لانها ترى أن جماعات العمل لاتقع في دائرة تخصص طريقة خدمة الجماعة. اما جيزلا كونبكا Gisela Konopka فترى غير ذلك . وعلى كل حال اذا اردنا ان نقارن بين جماعات النمو وجماعات العمل نرى ان النوعين يتطلبان مهارة في العمل مع الجماعات ، كما يتطلبان الفهم الجيد لديناميكية كل من الفرد والجماعة ، ويحتاجان ترجمة القيم الى افعال وهي عملية المساعدة ، في حين انهما يختلفان في ان الفرد في جماعة النمو يحتاج الى مساعدة مباشرة بالنسبة الى نموه ومشكلاته في حين أنه في جماعة العمل الاجتماعي توجه المساعدة لمشكلات ليس من الضرورى ان تتعلق بالفرد نفسه أو بعلاقته مع الاخرين ، كما أنه ليس من الضرورى أن كل جماعة من جماعات العمل الاجتماعي تحتاج الى أخصائي جماعة ولو أن الكثير منها يحتاج اليه .

1- Konopka Op. Cit., P. 64

وبالرغم من انه لاتوجد فوارق واضحه بين هذه الجماعات فأنه يجب على اخصائى الجماعة أن يكون فى استطاعته دراسة وتقدير حاجات اعضاء الجماعة كأفراد وكجماعة حتى يستطيع أن يقدم لهم أحسن مساعدة ممكنة . ويجب الا يخفى علينا أن التشخيص فى الخدمة الاجتماعية ليس كالتشخيص فى المجال الطبى ، بل أنه يعنى دراسة كل من الفرد والجماعة وفهمهما وتقدير حاجاتهما على أساس العلوم والنظريات فى المواقف الجماعية.

فالدراسة الشاملة والتقدير الواضح وتحديد الاهداف التى يراد تحقيقها بالنسبة الى كل من الفرد والجماعة هى اساس المساعدة الفعالة وبدونها يكتشف الاخصائى الغموض والعقم فى كل مايتصل بعملية المساعدة ، ولاتحدد الاهداف بمعرفة اخصائى الجماعة وحده ، بل تحدد بمعرفة الاعضاء الواعين لحاجاتهم وكذلك اهداف المؤسسة التى تقدم الخدمة وفهم اخصائى الجماعة للفرد والجماعة ومعرفة حاجاتهم التى قد تخفى على الاعضاء.

والاهداف الثلاثة السابق الاشارة اليها يمكن ان تتلاقى أو تتكامل أو تتعارض مع بعضها . والامثلة توضح ذلك .

مثال

التحق عدد كبير من المرضى بجماعة المناقشة بمستشفى للامراض النفسية يعتقدون ان المناقشة ستساعدهم على تحسين حالتهم ، وهدف المستشفى هو مساعدة المرضى على التحسن ، وبذلك كونت جماعة المناقشة لهذا الهدف . اما اخصائى الجماعة فقد اختار مع فريق العلاج بالمستشفى المرضى القادرين على الاشتراك فى جماعة المناقشة لتساعدهم على التحسن.

فى المثال السابق نرى ان جميع الاهداف تلاقت مع بعضها.

مثـــال

يشترك الاحداث بدور التربية في جماعات النشاط لانهم يجدون فيها المرح والمتعة . وهدف المؤسسة هو مساعدة الاحداث على التخلص من سلوكهم المنحـــرف والاشتراك في نشاط مشروع . ويريد اخصائي الجماعة مساعدتهم على الاستمتاع بوقت طيب ويساعدهم على ان يمارسوا الحلول الايجابية لمشكلاتهم ويتخلصوا منها.

في هذا المثال نجد أن الاهداف الثلاثة تتلاقى مع بعضها ويكمل بعضها البعض الاخر .

مثـــال

تتقابل جماعة من الصبيان في ميدان " السيدة زينب" للتسكع والقيام ببعـــض السرقات ، ويرسل نادى السهدة لابناء الشعب أخصائي جماعة للعمل مع الصبيان ليمنـع سلوكهم المنحرف ، ويتخلصوا منه . ويهدف أخصائي الجماعة الى نفس هدف المؤسســة

في هذا المثال يتعارض هدفا كل من المؤسسة والاخصائي مع هدف الاعضـــاء والموقف الاخير هو اصعبها اذا ما تناولناه للمساعدة . ان مثل هذا التعارض يجـــب ان يواجه بصراحة منذ البداية . ويجب ان تقوم علاقة المساعدة على الثقة، ولذلـــك لايجوز أن يتحايل الاخصائي على الجماعة لصالح هدفه او هدف المؤسسة حتى ولو تم هـذا بحسن قصد ، فالواجب أن تعرف الجماعة الحقيقة ، اى يجب ان تعرف الجماعة هـدف الاخصائي وهدف المؤسسة منذ البداية وهذه هي مسئولية الاخصائي، وعليه ان يقدمـــه للجماعة بطريقة مبسطة ومقبولة لدى الاعضاء ، لان التحايل وعدم الامانة في نقل اهداف المؤسسة وأهداف الاخصائي التي تتعارض مع أهداف الاعضاء غير مسموح به فـــــي الخدمة الاجتماعية بصفة عامة . ولاشك أنه يساعد على تعاون جميع الاطراف على حل المشكلات ولو ان ذلك قد يقابل بالمقاومة في البداية من جانب الاعضـــــاء اذا ماتعارضت اهدافهم مع الاهداف الاخرى.

هذا ويمكن حصر أهم وسائل الدراسة وتقدير الحاجات في الوسائل الآتية:

١- النظريات العامة التي تتعلق بسلوك الافراد والجماعات ، اى معرفة مايتعلق بديناميكية الافراد والجماعات ، والوان المعرفة التى تتعلق بالامراض العقلية والنفسية ، ومعرفة بالبيئة الاجتماعية التي يعمل فيها الاخصائي، اى معرفة ثقافة المجتمع ذات الاثر الفعال على الجماعات التي يعمل معها كجماعات وكأفراد

٢- الاصغاء Listening جرت العادة ان الناس لايصغون الا قليلا لما يقوله الغير . ففي احدى جماعات المنتفعات بمساعدات وزارة الشئون الاجتماعية، كانت شكواهم الاساسية " أن الناس لايستمعون اليهن وان القائمين بالعمل كانوا يقررون كل شيء قبل ان يقلن هم شيئا. كما أن الكثير من جماعات الاحداث المنحرفين يشكون من أن المشرفين لايصغون لما يقولون - فالاصغاء أى اصغاء اخصائي الجماعة لاحاديث الاعضاء ومايتضمنه من معان في اثناء ممارستهم النشاط سواء أكانت هذه الاحاديث موجهه اليه ، ام أحاديث يتناولها الاعضاء فيما بينهم، يساعده على معرفة رغباتهم وحاجاتهم وعلاقاتهم ، كما ان اصغاء الاخصائي للاعضاء يشعرهم بأهميتهم وقيمتهم ، ولاشك ان هذا من الحاجات الاساسية للافراد، وفي الوقت ذاته حق من حقوقهم الرئيسية كبشر، يعمل على ايجاد وتقوية العلاقة بينهم وبين الاخصائي، هذه العلاقة التي تعد اساسا لعملية المساعدة . هذا ، ويجب على الاخصائي أن يصغى بعناية لما يقال ، وكيف يقال ، ولمن يقال ، ولاشك أن هذا له قيمته الفعالة في دراسة وفهم وتقدير حاجات من يقوم بمساعدتهم.

مثال

كان موعد الزيارة في المؤسسة ، وكان الاولاد يتحدثون عن حضور آبائهم وامهاتهم . وهنا قال" محمد" البالغ من العمر ١٢ عاما دون أن يوجه كلامه لاحد " هناك أعمال كثيرة في الريف الان وسوف لايزورني أحد" ولاشك ان كلامه هذا دون أن ينظر لاحد ينم عن الخوف ...

وهنا شعر أخصائي الجماعة أن من واجبه أن يجعل هذا الصبي يستدرك أن الاخصائي قد فهم مايعنيه ،فقال الاخصائي موجها كلامه للجماعة أنني اعتقد أن بعض الاعضاء سوف لايزورهم أحد لأننا وقت الحصاد ومن الصعب على اولياء الامور الريفيين ان يحضروا ، واقترح ان يكتب الاولاد الذين سوف لايزورهم احد الي ذويهم'' . وهنا ظهرت على'' محمد'' دلائل الارتياح... ''

وهنا نرى أن الاخصائي كان حساسا لما قيل من الفاظ . كذلك كان حساسا للاسلوب الذي يتحدث به'' محمد'' . ومن هنا أمكن للاخصائي ان يقدم مساعدته '' لمحمد'' بطريقة ايجابية مقبولة.

مثـال آخـر

كانت اخصائية الجماعة تعمل مع جماعة من الشبان في احدى محلات الرواد، وكان خطيب الاخصائية يحضر الي المؤسسة ليأخذ خطيبته ، ولقد عرفت الشابات ذلك وفي احد الايام تجمعن حول الاخصائية وسألتها عن موعد الزفاف فأجابت '' يوم ٦٩/٧/٢٧''.

ان الاخصائية في هذه الحالة لم تستمع جيدا للشابات ، انها سمعت الكلمات فقط ، ولكنها لم تستمع لما تتضمنه تلك الكلمات من موضوعات ومعان تتعلق بالحياة الاجتماعية والزواج ... الخ ، وكان الاجدر بالاخصائية ان تعطي هؤلاء الشابات الفرصة للتحدث فيما يعنيهن ويتعلق بالحياة الزوجية أو غيرها.

٣- الملاحظة Observation أن الملاحظة تشبه الاصغاء من حيث الاهمية الا انها تتضمن ايضا وسائل التعبير غير اللفظي للمشاعر والافكار ، وان الكثير من الاتصال في الجماعات يتم عن طريق وسائل التعبير غير اللفظية كتعبيرات الوجه وحركات الجسم ورنة الصوت والتجاهل والانتباه وما الى ذلك . ولاتقتصر الملاحظة علي ملاحظة سلوك الافراد بل تتضمن ايضا ملاحظات العلاقات مثل من صديق من الاعضاء ، ومن من الاعضاء يحضر مع من الي الاجتماع وغير ذلك .

مثـــال

في أحدى جماعات الأولاد ممن تتراوح أعمارهم بين ١٠-١١ سنة سمع اخصائي الجماعة العضو "عليا" يتحدث الى زميله "قائلا" أن عضو الجماعة "اسماعيل" شخـــص عظيم ، ولكن في الوقت ذاته لاحظ الاخصائي ان العضو "عليا" يشير بأصابع يـــده اليسرى بما يفيد أنه حقيرا أو حقير ، وهنا تدخل الاخصائي..."

من الفقرة السابقة نجد ان اصغاء الاخصائي اثناء اجتماع الجماعة يعطيـه فكرة عما يدور من تفاعلات بين الاعضاء . ولو اقتصر الاخصائي هنا على الاعضـــاء لكان تقديره للموقف ناقصا أو ربما جانبه الصواب في تقدير للموقـــف ، الا ان ملاحظة الاخصائي للعضو "علي" اثناء توجيه حديثه الى زميله "محمود" جعلـــت الاخصائي يجزم أن "محمودا" يتهكم على العضو "اسماعيل" وهذا يدل على أهميـــة الملاحظة كوسيلة من وسائل تقدير الموقف ودراسته .

١- التجاوب Empathy أي الاحساس بحقيقة مشكلات وظروف مـــن يتعامل معهم الاخصائي ، لأن هذا يجعله اقدر على دراستهم وفهمهم والاستجابـــة لحاجاتهم وتقديم أحسن مساعدة ممكنة لهم . فالتجاوب يتضمن القدرة على الشعـور بالغير، هذا الشعور الذي يؤدي لدراسته وفهمه بطريقة أفضل[1]. وبعبارة اخــــرى يمكن ان نقول أن التجاوب هو القدرة على أن يسقط الانسان نفسه بالنسبة لشعـور وتفكير الغير ، وهذا يؤدي لدراسة وفهم الغير وما يمر به من خبرة في الموقـــف الاجتماعي الذي يتعرض له . ولقد قال كاتز Katz أن التجاوب يعني "أن يرى الانسان بعين الشخص الآخر ويسمع بأذنيه ويفكر بقلبه" . ويجب الا نخلـــط بين التجاوب والمشاركة الوجدانية ، ففي التجاوب يكون الاهتمام بتحليل مشاعـــر الشخص الآخر، اما المشاركة الوجدانية فهي مطابقة بين مشاعر موقف الانسان مع موقف ومشاعر الشخص الآخر.

1- Northon, Health, Social Work With Groups P. 55

وبعبارة آخرى فان الاخصائى الذى يقوم بدوره المهنى ليس كالممثل يتوحد توحيـــدا كاملا مع الشخصيات التى يمثلها ، بل هو شخص يجب عليه أن يشعر بشعور العميل ، وفى الوقت ذاته يشعر بشعور الشخص الذى يقدم المساعدة لهذا العميل[1]

وبالاضافة الى الوسائل الاربع السابقة التى يستخدمها اخصائى الجماعــــة لدراسة وتقدير حاجات الافراد والجماعات توجد وسائل اخرى مثل مقابــــــلات الاخصائى للأعضاء والدراسة المنظمة والاختبارات والاستفتاءات والتقارير والبحوث وغير ذلك مما سنعرضه بالتفصيل فيما بعد.

عملية المساعدة

أن كلمة "علاج" أخذت من الطب واستخدمت فى الخدمة الاجتماعية كمـــا حدث بالنسبة لكلمة "تشخيص" والحقيقة أن العلاج يقصد به تقديم المساعدة المطلوبة والعلاقة المهنية هى الاساس الذى تقوم عليه المساعدة وعن طريقها يصبح الاتصال بين الاخصائى وبين الاعضاء كأفراد وكجماعات ممكنا ، وعليها يتحدد نجاح العــــلاج أو فشله . والعلاقة الناجحة تقوم على اساس من الاحترام والثقة والحرية المتبادلـة. والحقيقة أن العلاج أو المساعدة لاتقوم على اساس مهارة الاخصائى فى استخـــدام العلاقة فقط، بل تقوم على اساس استخدام المهارات المهنية كلها وذلك لتداخـــل وارتباط بعضها بالبعض الاخر .

هذا ، ولابد ان نفرق بين الطريقة Method والاسلوب Technique ولقد سبق أن قلنا أن الطريقة هى الوسيلة لعمل شىء وانها تعطى الاخصائى نوعـــا من التوجيه والارشاد يؤديان الى مهارة فى ان يستخدم نفسه بطريقة ناجحـــة ، أما الاسلوب فهو الصورة او الشكل أو النسق الذى تستخدم فيه الطريقة ، وما الطريقة الا مجموعة من الاساليب فى الوقت ذاته ، وهذه الاساليب ليست قاصرة على مجـــال

1- Katz, Robert L; Empathy; Its Nature and Uses.

العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، بل يمكن لبعض المهن التي تعمل على مساعدة الانسان استخدامها ، والطريقة هي التي تحدد كيف ومتى تحتار وتستخدم الاساليب والقصد من استخدامها . فالطريقة مثلا تعمل على مساعدة انسان ما على حل احدى مشكلاته ، وهنا قد يستخدم الاخصائي المعونة النفسية كأسلوب تتم به المساعدة. وتوجد أساليب متعددة مثل المعونة النفسية والتوضيح وأعطاء المعلومات والتفسير والتبصير واستخدام وظيفة المؤسسة واستخدام اوجه النشاط والتعليم ووضع الحدود واستخدام الموارد وتغيير البيئة.

وللتبسيط نستطيع أن نقول أن طريقة العمل مع الجماعات بالاسلوب الديموقراطي الذى يأخذ فيه الاخصائي دور المساعد المعين مستخدما نفسه ومعتمدا على العلاقة التي تقوم بينه وبين الاعضاء كأفراد وكجماعة تنحصر في الاتي:

١- حب الاعضاء:

من المتعذر أن يحب الاخصائي كل أنسان يتصل به ، لا لشيء الا أنه انسان له شعوره وعاطفته . فهو يحب ويكره كأى فرد آخر، الا ان واجبه ومسئوليته ان يضبط شعوره وعاطفته بحيث لاتؤثر على علاقته المهنية بالاعضاء تلك العلاقة اللازمة لمساعدتهم وتقديم الخدمات لهم . وحب الانسان أى احترامه وتقديره كأنسان - وهو المعنى المقصود في هذا المجال - هو اللب أو الجوهر الذى يقوم عليه مهنة الخدمة الاجتماعية ، والذى بدونه تقل القيمة الفعلية لخدمات المؤسسة.

ويشعر اعضاء الجماعة بالحب والتقبل من جانب الاخصائي عندما يستمر في حبهم واحترامهم كأفراد بالرغم من عدم تقبله لسلوكهم ورضائه عنه ، وأنهم لايفقدون عطفه واحترامه أو ينعمون بهما نتيجة لسلوكهم السيء أو الحسن ، وهنا يجب على الاخصائي ان يكون صريحا في اظهار شعوره وموافقته لسلوكهم أو العكس ، ويكون ...

ذلك عن طريق الكلمات او التعبيرات الجسمية أو تعبيرات الوجه ورنة الصوت أو غير ذلك من وسائل التعبير سواء اللفظية منها أو غير اللفظية.

وان اعضاء الجماعة يشعرون بحب الاخصائي عندما يساعدهم على ان يعبروا ويعالجوا شعورهم العدواني بطريقة مقبولة ، وتقبل شعور الغضب على انه شيء طبيعي وايجاد وسيلة للتخلص منهما دون ان يؤذوا أنفسهم أو زملاءهم أو أمتعتهم .

وهم يشعرون بحب الاخصائي وتقبله لهم عندما يحسون فيه القوة والاستقرار وأنهم يستطيعون الاعتماد عليه كشخص يساعدهم عند الحاجة ، وعندما يعمل حل مشكلاتهم ، وتقدير شعورهم ، ومقابلة حاجاتهم ، واشباع رغباتهم . عن طريق الخبرات الجماعية .

ويعتمد بعض اخصائي الجماعات ذوى الخبرة المحدودة على تقديم الهدايا المادية لجماعاتهم بقصد اكتساب حب الاعضاء لهم ، الا ان هذه الطريقة خاطئة لان الاخصائي لايمكنه شراء هذا الحب وهذا التقبل من الجماعة ، ولكن الجماعة واعضائها يمكنهم ان يمنحوه ذلك او يحرموه اياه نتيجة لما يعكسه عليهم شعوره نحوهم الذى يحسونه ويشعرون به بسرعة فائقة . ويجب على الاخصائي اذا ماقدم بعض الهدايا او الجوائز للجماعة أو بعض أعضائها أن تكون رمزا للتقدير ، ويعطيهم أياه ليؤكد موافقته وتقبله لسلوك معين من قبل الجماعة أو بعض الاعضاء.

٣- وضع الحدود لسلوك الاعضاء

ان وضع الحدود لسلوك الاعضاء يعنى عملية ضبط سلوكهم ، أى أنهم يعرفون مايفعلون ومالا يفعلون فى المواقف الاجتماعية المختلفة . أى يعرفون أنواع السلوك التى يتقبلها الاخصائي والجماعة والمؤسسة والمجتمع . ولاشك أن مساعدة أخصائي الجماعة الاعضاء على معرفة ذلك يدربهم على عملية ضبط النفس وتقبل الحدود التى يفرضها المجتمع بالنسبة للمواقف الاجتماعية المختلفة .

ويتم ذلك عادة عن طريق مساعدة الاخصائي لاعضاء الجماعة على تقبل واحترام
واعد والحدود التي تفرضها محتويات البرنامج الذى يمارسونه في اثناء نشاطهم
ماعي ، واحترام عادات الجماعة وتقاليدها وقوانينها وسياسة المؤسسة وقواعدها
عليماتها. وماهذه الحدود الا صورة من الحدود التي يفرضها المجتمع والـذى
ب على الاخصائي ان يساعد الجماعة واعضاءها على أن يعيشوا في محيط تلك
دود او يعملوا بالطرق المشروعة على تغييرها لتقابل حاجاتهم.

وعلى الاخصائي أن يضع الحدود التي تحمى الاعضاء من سلوكهم العدواني
ى يفكك الجماعة ويهدم المكانة الاجتماعية للفرد داخلها . وعدم التكيف في
ماعة قد يدعو الفرد الى ان يكون "مطية منقادة" في الجماعة ، أو يسلك سلوك
الاراجوز" أو يعطي الهدايا لبعض الاعضاء ، أو يسرق ، أو يحكي القصص غير
رغوب فيها أو يتعلثم في الكلام ، أو غير ذلك من انواع السلوك التي نحتاج الى
اعدة . وهنا يجب على الاخصائي ان يساعد هؤلاء الاعضاء لكي يعدلوا من سلوكهم
طريق الحدود الموضوعة التي يفرضها المجتمع وتفرضها محتويات البرنامج.
وجد بعض الافراد ممن لاتكفيهم هذه الحدود الموضوعة أو المتعارف عليها ، وهنا
بح الاخصائي مسئولا عن وضع الحدود الاخرى التي يراها .

والاخصائي مسئول عن وضع واستخدام الحدود عندما تكون محتويات البرنامج
ن قدرات الاعضاء وخبراتهم واستعداداتهم ، أو فوق طاقتهم ، وهنا يجب
ن يساعدهم الاخصائي على وضع برنامج يتمشى مع قدراتهم وخبراتهم واستعداداتهم
فعلية حتى يستفيد الاعضاء ، ولايظهر سلوكهم العدواني في أى صورة من صوره
معروفة نتيجة لذلك .

وهناك بعض الافراد ممن يكبتون مشاعرهم ولايعبرون الا عن مشاعرهم
لايجابية فقط بقصد مسايرة الاخرين . وهؤلاء هم في حاجة لمساعدة الاخصائي
ن طريق الحدود التي يجب ان توضع لذلك حسب المواقف الإجتماعية المختلفة
ن امثال هؤلاء الاعضاء لاتنمو شخصياتهم كأفراد أو يسهمون في نمو الجماعة كوحدة

قائمة بذاتها . فيساعد الاخصائي هؤلاء الاعضاء على ادراك ان مخالفة الرأ
مقبولة اجتماعيا ، وان للفرد حريته في ابداء رأيه مهما كان ، وان على الا
احترام رأيه وأن للفرد الحق في اظهار مشاعره نحو انواع السلوك والموضوعـ
المختلفة ، كما على الاخصائي أن يحد من سلوك اعضاء الجماعة الاخرين اذا
سخروا أو حقروا من شأن هؤلاء الاعضاء ، وانتهزوا فرصة أنهم لايعبرون عـ
مشاعرهم ، أو أنهم يسايرون الاخرين لسبب أو أسباب تتعلق بضعف شخصياتهـ
وعليه الا يوليهم عنايته فقط، بل يساعد الاعضاء الاخرين كي يستجيبوا لسلوكهـ
بطرق ايجابية ، ويحاول ان تكون خبرات البرنامج من النوع الذى يدخل البهج
والسرور على جميع الاعضاء.

وعلى الاخصائي أن يحمي الجماعة عند اللزوم من السلوك العدواني الزائ
لعضو أو بعض الاعضاء، وذلك باستخدام ووضع الحدود اللازمة لذلك . كما أن ال
احيانا تكون شديدة القسوة على احد اعضاءها الذى يؤثر في حياتهم تاثيرا سلب
ويجد الاخصائي نفسه مضطرا لان يحمي هذا العضو من سلوك الجماعة العدوانـ
ضده ، وذلك عن طريق التوجيه والارشاد الذى يقوم على مهارته في استخـ
البرنامج وتوجيه عمليات التفاعل.

وفي بعض الاحيان نجد أن الجماعة تصبح عاجزة عن اتخاذ قراراتها نتـ
لمشاعرها العدوانية ، وهنا يجب على اخصائي الجماعة ان يتخذ مسئولية القيـ
المباشرة للجماعة ، متقبلا سلوك اعضائها العدواني ، وموجها اياهم ، ولايخفى عليـ
هنا أنه سيصبح بذلك العدو المشترك للاعضاء ، وأنهم سيتحدون ضده ويعارضونـ
ولاشك ان مساعدة اعضاء الجماعة على التعبير عن مشاعرهم ضد الحدود المفروضـ
والموضوعة بمعرفة الاخصائي ، وتوجيهه لهم في اثناء ذلك يمكنان الجماعة مـ
ان تعود مرة ثانية لادارة أعمالها وتحمل مسئولياتها . وعلى الاخصائي عندما يتولـ
القيادة في مثل هذه المواقف الا يغضب ويكون هادئا رابط الجاش.. فاذا ما غضـ
الاخصائي اصبح مثلهم ، ولايمكنه مساعدتهم ، وعليه ايضا الا يعنف الاعضاء علـ

وكهم ، أو يقارنهم باعضاء الجماعات الاخرى أو بما يسلكه أمثالهم ، لان ذلـــك
رف لايجدى ولايستفيد منه أحد ، بل سيزيد من عدائهم نحوه . وعليه أن يقـــدر
لوكهم ومشاعرهم ، حتى يشعرون بأنهم لم يفقدوا حبه وتقبله ، ويقترح نوعا مـــن
لنشاط الذى يختلف تماما عما كانوا يفعلونه قبل سلوكهم العدوانى ، ويساعـــد
لك على أن يستخدم كمتنفس للطاقة المتراكمة نتيجة لسلوكهم العدوانى . وهنا قد
. فض. الاعضاء اقتراح الاخصائى كما يرفضون قيادته الا أنهم سيشعرون بقوتـــه
تقبله لهم ، وهذا كفيل بأن يعدل الاعضاء سلوكهم الى النحو المرغوب فيه فـــى
لاجتماع التالى للجماعة . وقد يستمر الى حد ما شعور الاعضاء كما هو نحو الاخصائى
لا أن حدة ذلك الشعور تكون قد خفت وضعفت ، ويستطيع الاخصائى نتيجة لحبه
م وعلاقاته السابقة معهم أن يزيل كل آثار التشاحن والخلاف والعداء ، وتعـــود
لجماعة وأعضاءها الى سيرتها الأولى.

ولاشك أن مدى تقبل الجماعة وأعضائها للحدود المفروضة يتوقف على مـــدى
شعورهم بحب واحترام الاخصائى ، والعلاقة القائمة بينه وبين الاعضاء وبين الاعضاء
نفسهم ، وكذلك أسلوب وطريقة وضع واستخدام هذه الحدود.

ـ مساعدة الاعضاء على التحصيل

يقوم اخصائى الجماعة بحب واحترام الاعضاء ووضع الحدود لسلوكهم وذلـــك
يساعدهم على التحصيل والتعلم.

فأخصائى الجماعة يساعد أو يجب أن يساعد الاعضاء على تقبل الافكـــار
الجديدة وتعديل أو استبدال أفكارهم غير الصالحة ، واكتساب مهارات جديـــدة
وتحسين ماالديهم منها ، واكتساب اتجاهات جديدة ، وتعديل أو تغيير اتجاهاتهـم
الاصلية ، ويتعلمون كيف يؤدون وظائفهم ويتحملون مسئولياتهم كأفراد فى جماعـــات
ولاشك ان مقابلة حاجات الانسان الاساسية وسعادته ورفاهيته تعتمد على قدرتـــه

على العمل والتكيف مع وظائفه في المجالات المختلفة ، ويتعلمون [illegible] ويكونون العلاقات الطيبة مع الأفراد والجماعات ، والتخلص من الأنانية والنزعة الفردية التي لا ينتفع منها الأفراد ، أو فئة قليلة من الأفراد ، واكتساب النزعة الاجتماعية والإحساس بما لمصالحهم ومصالح الغير والتخلص من التعصب والتحيز ويحل مكانهما احترام الأفراد والجماعات بغض النظر عن فروق الدين والثقافة والجنس والآراء والمعتقدات [illegible] ويتعلمون أيضا أساليب الحياة السليمة من النواحي الجسمية والعقلية والروحية ، وكيف يستغلون وقت فراغهم بما يعود عليهم بالفائدة ، ويعبرون عن آرائهم [illegible] ويقترحون ويناقشون ويحترمون آراء الغير وآراء الأغلبية ، ويتعلمون كيف يكونون قادة أو تابعين وذلك حسب الظروف والمناسبات المختلفة .

وباختصار يساعد الأخصائي الجماعة وأعضاءها على النمو والتغير ، وتحمل المسئولية الاجتماعية على مستوياتها المختلفة ، والوصول إلى الأهداف الاجتماعية المختلفة ، والتي [illegible] من الأهداف [illegible] .

هذا ، ويجب أن نراعي أن الطرق الثلاث [illegible] ليست منفصلة بل هي وحدة واحدة ، أو أجزاء في تكوين واحد ، ويجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلم بها ولا يغفل واحدة منها ، حتى يتمكن من تأدية رسالته على الوجه الأكمل .

والخلاصة أنه يمكن أن نقول أن خدمة الجماعة [illegible] العملية [illegible] التي تعتمد على جمع الحقائق ، ثم التفكير والتحليل أي الدراسة والتشخيص ، ثم التصميم ووضع الخطة أي العلاج والمساعدة لكل من الفرد والجماعة .

ولا شك أن المساعدة تتم عن طريق استخدام المؤسسة وإمكانياتها ونظم المجتمع الذي توجد به المؤسسة وتأثيره عليها وعلى علاقاتها ، وكذلك استخدام البرنامج ومحتوياته ووسائل التعبير فيه ، والقيام بعمليات التسجيل وكتابة التقارير والتقويم [illegible] كل هذه العمليات في [illegible] .

ى، خدمة الجماعة

عرف معجم وبستر Webster المبدأ بأنه حقيقة أساسية - قانـــون - ل يصدر عنه قوانين اخرى ذات قاعدة ثابته للعمل : ويعتبر المبدأ الذى يؤيده رة اكثر من مجرد تلخيص مايلاحظ بصفة خاصة في الحالات الفردية التى سبـــق ها.

وتوضح وتحدد مبادىء الخدمة الاجتماعية كنتيجة لخبرات وبحوث اختبـــرت ، مدد طويلة . وبمعني آخر فهى الاحكام أو التعميمات التى تستعمل كهاد للعمـــل د على ملاحظة مباشرة أو غير مباشرة للمواقف الاجتماعية المختلفة فى اثنـــــاء رسة المهنة[1] أى أن المبدأ هو حقيقة أساسية لها صفة العمومية يصل اليها الانسـان طريق الخبرة أو البحث العلمي . والرسم رقم (٢) يصور ويوضح مصدر تكويـــــن ى، العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية.

ومن الرسم رقم (٢) نرى أننا نأخذ الحقائق العلمية التى تتعلق بالافـــراد ماعات ، المجتمعات من العلوم الاجتماعية وعلوم الاحياء، والعلوم الادبية والفلسفة ين ، ثم نأخذ خبرات متعددة فى مجال العمل مع الجماعات نتيجة لممارسة العمل الجماعات فى مجالات التعليم والترويح والخدمة الاجتماعية ... الخ ، ونتيجـــة ل الحقائق العلمية مع الخبرات ينتج لدينا مايسمى بالمدركات أو الافكـــــار ردة أو المفاهيم .

واذا ما ثبت صحة هذه المفاهيم نتيجة البحث العلمي الذى يستند اساسا على ريب والملاحظة فى أثناء استخدامها فى العمل مع الجماعات بمعرفة اخصائـــى اعات وأمكن أن تتخذ صفة العمومية أصبحت هذه المفاهيم مبادئا ، وعلى ذلـــك بادىء هى تعميمات مبنية على الملاحظة والتجريب كما سبق الاشارة بذلـــــك ح ان يكون المبدأ نتيجة لمفهوم واحد أو نتيجة لضم مجموعة من المفاهيـــــم

1- Ahmed, Op. Cit., PP 70-71

المتجانسة الى بعضها . ولاشك أن الاخصائي يستخدم هذه المبادىء على اساس م
الفهم والمهارة لخدمة الافراد والجماعات ..

ويجب على اخصائي الجماعة ، الا يقتصر في عمله على مجرد التزام مبـــادىء
معينة ، وانما عليه ان يكون على بنيه بالاراء والافتراضات والفلسفة التي قامـــت
عليها هذه المبادىء وماتعنيه بالنسبة لسلوكهم كأخصائـي جماعة . وبعبارة اخرى أ
معرفة اخصائي الجماعة لهذه المبادىء وتقبله لها لايكفي ، بل يجب عليه أن يفهــــم
ويؤمن بالفلسفة التي تقوم عليها هذه المبادىء ، حتى يستطيع أن يؤدى وظيفته علـــى
أحسن وجه ممكن ،، ويعمل على تحقيق الاهداف التي من اجلها يمارس خدمة الجماعة
وفيما يلى بيان بالمبادىء الرئيسية في خدمة الجماعة التي ظهرت فوائدها في اثنا
العمل مع الجماعات للاسترشاد بها .

١- مبدأ تكوين الجماعة على اساس مرسوم:

الجماعة هي الوحدة الاساسية التي بواسطتها يستطيع اخصائي الجماعـــــة
أن يقدم للفرد مايحتاجه من خدمات . وعلى ذلك يتحتم على المسئولين عن تكويـــن
الجماعات في المؤسسة ان يعنوا بالعوامل التي تجعل من الجماعة اداة ايجابية لنمـــو
الفرد ومقابلة حاجاته . فمثلا عند تكوين الجماعات يجب على قدر المستطاع مراعاة
العمر الزمني والعمر العقلي والعمر التحصيلي للاعضاء ، ومستواهم الاقتصادى والصحـــي
والاجتماعي ، وكذلك مراعاة العادات والتقاليد وحاجات ورغبات وخبرات الاعضاء
وغيرها من العوامل التي تساعد على تجانس الجماعة وتماسكها وحسن التكيـــــف
المرغوب فيه .

فمثلا اذا تكونت جماعة وكانت درجة ذكاء اعضائها متفاوتة تفاوتا كبيرا
نجد انه من الصعب أن يتكيف هؤلاء الاعضاء مع بعضهم للاختلافات الكبيرة فـــي
تصرفاتهم وادراكهم للامور ، ولاشك أن هذا يعرقل مجهودات الاخصائي لمساعدتهـــم

تماسكهم كمجموعة ، ولو فرض أن هؤلاء الاعضاء متفاوتون أيضا بدرجة كبيرة من
حية المستوى الاقتصادى. فنجد أن ذلك عاملاثانيايؤثرفي تماسك الجماعةوحسن التكيف
بها ، كما أنه يزيد من الصعوبات التي يواجهها الاخصائي عند قيامه بعمله مع
جماعة ، فلو فرض أن الجماعة تريد القيام مثلا برحلة أو اقامة حفل نجد تفاوتا
كبيرا في الاقتراحات التي تتعلق بالنفقات والتي قد يصعب التوفيق فيها ، وذلك
لاختلاف القدرة المالية للاعضاء. هذا بالاضافة الى الصعوبات التي يسببها تفاوت
درجة ذكائهم . ولاشك ان الصفات والعوامل الاخرى والسابق الاشارة اليها تشبه
تماما في نتائجها عاملي الذكاء والمستوى الاقتصادى للاعضاء، ولذلك يجب عند تكوين
الجماعات مراعاة العوامل التي تعمل على تجانس وانسجام الاعضاء وتماسكهم وتقلل
من مشاعر الخوف والقلق بين الاعضاء، لان الاختلاف بينهم يكون بسيطا يساعد على
التفاعل الايجابي البناء، وهذا يساعد على الاقلال من الصراع في الجماعة ويجعل
من الجماعة اداة صالحة لخدمة الافراد والجماعة ، كما أنه يساعد الاخصائي
الجماعة على تأدية دوره المهني ومساعدتهم على النمو والتقدم في أقصر وقت وبأقل
مجهود ممكن .

ولاشك أن تكوين الجماعة مرتبط ارتباطا وثيقا بغرضها ، فالغرض الذى
من اجله كونت الجماعة هو الذى يحدد بناء تكوينها ، والعوامل السابقة يجب
مراعاتها عندما نتعامل مع الجماعات التي يكون غرضها الاساسي ممارسة الانواع
المتعددة من النشاط كما في جماعات النادى الأولية أى " الاسر" في المؤسسات
الاجتماعية . أما جماعات الهوايات او الجماعات التي تتكون بهدف مساعدة اعضائها
لمساعدة بعضهم البعض على حل مشكلاتهم الاجتماعية كمساعدة آباء الاطفال المعوقين
أو مساعدة زوجات مدمني الخمر ، أو مساعدة مرضى السكر اللذين يجدون صعوبة في
القدرة على السيطرة على نظام تغذيتهم ، أو مساعدة مرضى القلب ذوى النشاط
المحدود وغير ذلك ، فان المقاييس الديموجرافية هنا ليست ذات اهمية كبيرة في
تكوين الجماعات حيث يمكن لهذه الجماعات ان تتكون من الذكور أو اناث أو منهما

معا، كذلك يمكن أن تتكون من ذوى الاعمال المختلفة ، والمستوى الثقافي والاقتصادى المختلف .. الخ ويجب أن نعرف أن الرابط الذى يربط الجماعة معا هو القدرة على الاتصال بين الاعضاء، والرغبة المشتركة بينهم لتحقيق غرضهم وحل مشكلاتهم . وأن أحسن ماقيل في هذا المجال هو قانون المسافة الانسب الذى نادى به فريتز ريدل Fritz Redl الذى يقضي بأن تكون الجماعات على قدر من التجانس لتضمن استقرارها وبقاءها ، وقدر من الاختلاف لتضمن حيويتها[1] ويقوم ذلك على أن الديناميات الاساسية في الجماعة تقوم على المعونة المتبادلة بين الاعضاء في أثناء تفاعلهم مع بعضهم البعض ، وأن التعامل والاتزان مطلوب وضرورى بينهم ، ولذلك يجب الا يكون هناك تطرفا في الفروق بين الاعضاء ، خاصة ، على الارجح ، أن هذا الاتزان يؤدى الى تماسك الجماعة والتكامل بينهم[2] ، وهذا ما ايده فريتز ريدل في مقالة السابق الاشارة اليه حيث قال:

" أنه ليست هناك جماعة متجانسة تماما ، ولكن يهمنا أن نعرف بالتحديد مجموعة المعايير التي اذا راعينا تجانسها نضمن تحقيق اهدافنا ، كما ان كل مؤسسة تستخدم معايير مختلفة في تكوين الجماعات بها ، ويتوقف ذلك على الهدف الذى تسعى الجماعة والمؤسسة الى تحقيقه.

وهنا قد يقال أن مراعاة عوامل التجانس التى سبق الاشارة اليها قد تسبب عزلة الافراد والجماعات وتخلق مجالا خصبا للنظام الطبقي ، ولكن هذا غير صحيح لأن اخصائي الجماعة يقوم بمساعدة الافراد والجماعات على النمو والتقدم وتحقيق الاهداف الديموقراطية . فالمسألة مسألة تكيف يمهد لها الاخصائي ، وهذا التكيف يتضمن تكيف اعضاء الجماعة مع بعضهم ، وكذلك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها مع الجماعات المختلفة داخل المؤسسة وخارجها ويتم ذلك عن طريق البرامج التى توضع وتصمم لتحقيق ذلك .

1- Redl, Fritz" The art of Group Composition" Creative Group Living in a Children's Institution, Ed, Susane Schuize, (New York : Association Press. 1951), PP 76-96

2- Northen, Op. Cit., P. 95

ويتضمن هذا المبدأ الحقيقة القائلة بأن الجماعات كالافراد تختلف عن بعضها
القدرة والحاجة والرغبة والاستعداد السيكولوجي لتحمل المسئولية والنمو والتغيير
تمر والتطور ، ولذا يجب على اخصائي الجماعات أن يتقبلوا الجماعات المكونة
ويدرسوا ويتفهموا كل جماعة كوحدة قائمة بذاتها ولها فرديتها الخاصة بهـــا ،
أن الجماعات تنمو وتتغير وتؤثر عليها عوامل مختلفة يجب أن تكون موضــع
ار وتقدير وتتبع الاخصائي والمؤسسة ، وان الجماعة تتأثر الى حد كبير بسلوك
ادها وتطورهم ، كما أن الجماعة تؤثر في الافراد وسلوكهم وتطورهم . وليس من
ورى ان يكون هذا التطور ايجابيا بل يجوز ان يكون سلبيا . ومن ثــم
، ان يتوافر في الجماعة عناصر التخطيط والتصميم المقصودين ، وذلك بمراعاة
امل السابق الاشارة اليها على قدر المستطاع حتى يتوافر مايساعد على نمــو
ضاء المكونين لها كأفراد وكجماعة.

وعلى الاخصائي ان يساعد الجماعات المكونة فعلا على النمو وتحقيق اهدافها
حدود امكانياتها وامكانيات المؤسسة والمجتمع المحلي . كما يساعد الجماعة في
التكوين ، وأن يضع في الاعتبار الأول ان الجماعات لايمكن ان تسير على نظام
د ، أو ان تتشابه في الحاجات والرغبات التي تبدو من الاعضاء ، كما عليــه
يشجع ويساعد الافراد الذين لم ينضموا بعد الى جماعات لان يكونوا اعضاء في
عات تهدف الى صالحهم وصالح المجتمع الذي يعيشون فيه .

وقد يقول البعض هنا ان في هذا مخالفة صريحة لاحد المفاهيم الرئيسيــة
مة الاجتماعية ، وهو أن الخدمة تطلب ولاتفرض ، أي لابد للعميل من ان يطلــب
خدمة والمساعدة بنفسه ولايفرضها عليه أحد ، وهذا المفهوم صحيح لاغبار عليــه،
خصائي الجماعة يقوم بمخالفته ، ولكنه يقوم بتوعية وتبصير مثل هؤلاء الافــــراد
بمزايا والفوائد التي ستعود عليهم نتيجة لانضمامهم للجماعات المختلفة بالمؤسســة
يترك لهم حرية تقرير مايرغبون فيه . ولكن نتيجة خبرة الاخصائي ومهارتـــه

في الاتصال والتعامل مع الافراد والجماعات يكون قادرا على مساعدتهم في ان يل
ذاتيا وعن رغبة صادقة دون ضغط أو أجبار الالتحاق بالمؤسسة والاستفادة من الخبر
الجماعية التي توفرها الجماعات بها ، ولو فرض أن أصر الافراد على عدم الالتحـ
بالمؤسسة بعد قيام الاخصائي بمحاولته فلهم مايشاءون ، الا ان هذا قد يكون را
لعدم توفر المهارة الكافية لدى الاخصائي.

٣- مبدأ الاهداف المعينة :

لاخصائي الجماعة أهدافه التي يحددها للجماعة التي يعمل معها . وتتمـــ
هذه الاهداف نتيجة لعوامل ثلاثة . أولها فلسفة الاخصائي في الحياة ، وثانيهـــ
مسئوليته نحو الجماعة التي تحددها وظيفة المؤسسة ووظيفته ايضا كموظف يعمل فـــ
المؤسسة ويمثلها ، اما العامل الثالث فهو حاجات الجماعة واعضائها . كذلك نجـــ
أن للجماعة وأعضائها أهدافهم ، ومن الجائز أن تختلف هذه الأهداف عن بعضها ،
أنه من الضروري الا يكون بينها صراع وتنافر.

وهناك أهداف قصيرة المدى، وأخرى طويلة المدى فللاخصائي أهدافـــ
القريبة التي تتمثل في مساعدة الاعضاء ليتقبل بعضهم البعض ، وكذلك مساعـــد
الجماعة على ممارسة أوجه النشاط التي تشبع رغباتها وتوفر للاعضاء الشعور بالتحم
وهو في اثناء ذلك يعمل على مساعدة الاعضاء على النمو ليصبحوا مواطنين صالحين
كما يساعد الجماعة لتنمو وتصبح خلية تنظيمية سليمة في المجتمع ، ولاشك ان هـــ
هي أهدافه بعيدة المدى . وبعبارة اخرى يعمل الاخصائي على تحقيق اهدافه القريبة
المدى التي تعمل على تحقيق اهدافه البعيدة.

وقد يكون للجماعة ايضا اهداف قريبة وأخرى بعيدة . فمثلا قد تقرر الج
القيام برحلة في الاسبوع القادم . ولاشك ان هذا هو هدفها قريب المدى . ويجـ
ان تهدف الجماعة من وراء ذلك الى تدريب اعضائها لكي يتعودوا على حياة الخ
ويتدربوا عليها حتى يسهل تكيفهم في المعسكر الذى سيشتركون فيه في الصيـــ
القادم ولاشك ان التكيف في المعسكر هو هدف الجماعة بعيد المدى.

وكثير من الجماعات ليس لها أهداف بعيدة المدى ، الا اذا استثنينا انهـــا ان تشغل وقت فراغها وتمارس نشاطها المحبب اليها على الدوام ، فيكــــون هو هدف الجماعة سواء أكان هذا الهدف قريبا ام بعيدا .

وكما ان للاخصائي والجماعة اهدافها القريبة والبعيدة ، فان لكل عضو اهدافه ، فقد يلتحق العضو بالمؤسسة ليستمتع بوقت فراغه ويمارس الالوان المختلفــه نشاط . فهذا هو هدفه القريب ، الا أنه قد يضمر في قراره نفسه انه يريد ان ب مهارة فائقة في نشاط معين ، فيكون هذا هو هدفه البعيد .

ويجب على اخصائي الجماعة ان يحدد الاهداف التي تكفل نمو الفرد والجماعة ا ان تكون هذه الاهداف مسايرة لحاجات ورغبات الجماعة ، متفقه مــــــع تها ، ومتمشية مع وظيفة المؤسسة . فمثلا قد يهدف الى نموهم نفسيا عن طريــق ستهم الوان النشاط البدني ، وأنهم راغبون في ممارسة الانشطة الرياضيـــــة ارکة في اعمال المعسكرات والخدمة العامة ، ولهم القدرة على ممارستها ، وأن ة المؤسسة لاتمنع من ذلك فلا شك ان يكون ذلك هدفا من اهداف الاخصائـــى يحاول تحقيق اهداف خدمة الجماعة نفسها . وعلى ذلك فان العمل مع الجماعات على أساس عملية موضوعة طبقا لظروف الجماعة وليست متروكة لمجرد الصدفة ، ن العمل مع الجماعات ولو انه يقوم على أساس ودى أو غير رسمي . الا ان لــه ا واهدافا خاصة .

ويسلم هذا المبدأ بأن الجماعة والمؤسسة والاخصائي يكونون وحدة واحــــدة متضامنه مع بعضها لتحقيق اهدافها . وعلى الاخصائي ان يساعد الافـــــراد اعات لمعرفة حدودهم قدراتهم وامكانياتهم واهدافهم ، ويرتب مطالبهــــم ، لك يكون قد تمكن من تحويل القوى المبعثرة الى قوة موحدة ، تعمل دائما للتقدم للامام وعندما يساعد اخصائي الجماعة الفرد لان يصرح بما يريد ويساعد الجماعة لتقرر الهدف الذى تريد أن تصل اليه في حدود امكانيات المؤسسة ووظيفتهـــا .

وعند ذلك يكون قد اتبع طريقا ديموقراطيا للوصول بالجماعات التى يعمل معهـ
الى وضع تعرف به حدودها ومقدراتها واهدافها دون تعسف او تبرم من الافـــرا
والجماعات .

وقد يضطر الاخصائي في بعض الاحيان ان يعمل تحقيق اهدافه التـــ
وضعها لمساعدة الجماعة أو بعض اعضائها على عدة مراحل ، أى يعمل على تجزئـ
الهدف كبناء Structure الى أهداف فرعية يكون كل منها بناء فـ
حد ذاته وذلك حتى يسهل عملية المساعدة وتحقيق الاهداف النهائية التي يـــرا
الوصول اليها وهذا اجراء سليم يتمشى مع احدى العمليات الرئيسية في الخدمـ
الاجتماعية الا وهى عملية التجزيئى. Partialization Process

٣- مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي والجماعة

يجب ان تقوم علاقة طيبة بين الاخصائي واعضاء الجماعة ، اساسها تقبـ
الاخصائي للاعضاء كما هم ، كذلك تقبل الاعضاء للاخصائي ومساعدته لهم ، لانهـ
يثقون به كما يثقون بالمؤسسة ، وبغير ذلك لايستطيع الاخصائي مساعدة الجماعـ
واعضائها . فتقبله للجماعة كما هي انما يحملها على الاطمئنان اليه وانتفاعها مـ
معونته ولذلك فأول خطوة يعملها الاخصائي هي أن يقيم هذه العلاقة بينه وبيـ
الجماعة قبل ان يبدأ تنظيمها ، لكى تسهل مهمته في توصيل خدمات المؤسسة التـ
يقدمها لها .

ويجب أن تكون العلاقة بين أخصائي الجماعة وأعضاء الجماعة علاقة مهنيـ
في حدود وظيفة المؤسسة ، فلا يتعامل الاخصائي مع عضو الجماعة الا بالقدر الـــذ
تتطلبه مصلحة العمل كما وضعت اسس المؤسسة . ويجب ان تبنى العلاقة على اساس
من الثقة والاحترام والحرية بين الطرفين . كما يجب الا تقوم علاقة مالية بيـ
الاخصائي وعضو الجماعة لأثرها السيء على العلاقات الطيبة القائمة بينهما والتى بدو
لاتتم عملية المساعدة .

مبدأ الدراسة المستمرة

ان الأفراد والجماعات والمجتمعات وحدات مرتبطة بعضها بالبعض الآخر
ى دائما فى نمو وتغير ، وتؤثر كل وحدة فى الاخرى ، ولتقديم اى مساعدة لوحدة
الوحدات ، يجب دراستها ودراسة الوحدتين الاخريين ايضا. وعلى ذلك فهى
لية مستمرة تقع مسئوليتها على عاتق الاخصائى الذى يجب ان يؤمن بمدأى التغير
لاختلاف ويشرح هذا المبدأ فى حدود ضيقة ، نستطيع أن نقول أن الجماعة هى
دى الوسائل الرئيسية التى تستخدم لمساعدة الاعضاء ونموهم ، كذلك يستخدم
عضاء خبرات الجماعة لمقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم المختلفة . وحيث
، الفرد والجماعة دائما فى تغير فعلى اخصائى الجماعة ان يكون على بينه من هذا
غير حتى يمكنه مساعدة الجماعة واعضائها عن طريق برنامج يقابل حاجاتهم ويشبع
باتهم المتغيرة وذلك بالدراسة المستمرة لهم .

وعندما يؤمن اخصائى الجماعة بمبدأى التغير والاختلاف ، يجب ان يسأل
سه بعض الاسئلة المهمة ، كأين تقف هذه الجماعة ، كيف تغير افرادها ؟ وما
نتظر حدوثه فى المستقبل ؟ وماذا تحاول هذه الجماعة ان تكون ؟ وماذا أحاول
، أقدم الى هذه الجماعة ؟ حتى يستطيع أن يساعد الجماعة على النمو المطلوب .

واذا اراد أخصائى الجماعة أن تنمو جماعته فيجب أن يحترس من نفسه
خوفا من أن تدفعه الحماسة ، سواء من جانبه أو من جانب الجماعة نفسها ،
ى بذل مجهود لايتفق مع طاقة الجماعة وقدرتها ، وفى هذه الحالة تفشل الجماعة .
لك يجب عليه ان يساعدها على النمو فى حدود قدرتها وطاقتها وامكانياتها
غباتها فى الوقت نفسه . ولايتم ذلك بنجاح الا عن طريق الدراسة المستمرة
ماعة واعضائها .

- هذا ولقد سبق لنا أن تحدثنا عن الوسائل التى تستخدم فى عمليات الدراسة[1]

أنظر عملية التشخيص فى طريقة العمل مع الجماعات .

٥- مبدأ التفاعل الجماعي الموجه

المصدر الاول للحيوية التي تسير الجماعة والتي تساعد اعضاءها على النمو والتغير هو التفاعل بين الاعضاء وبينهم وبين الاخصائي ذو الدور الفعال في توجيه هذا التفاعل على النحو المرغوب فيه على اساس نوع ومقدار اشتراكه في برامج الجماعة . فمثلا بدلا من تنافس بعض الاعضاء على أصابة الهدف في اثناء لعب كرة السلة . يمكن للاخصائي أن يوجه الاعضاء لان يتعاونوا مع بعضهم لاصابة الهدف واستبعاد عوامل الغيرة والانانية والنزاع . وبعبارة اخرى نقول انه عندما يتفاعل الاعضاء مع بعضهم يستخدمون عمليات التفاعل . وهذه تدعو الى التماسك او التفكك وعلى أخصائي الجماعة ان يوجه التفاعل بما يحقق التماسك والبناء ، ليساعد على نمو الجماعة واعضائها والوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه.

وعلى الاخصائي ان يعمل على زيادة التفاعل والاكثار منه بين اعضاء الجماعة لا أن يقلل منه ، وذلك لاهميته البالغة ، اذ لاتتم عملية النمو للجماعة واعضائها الا عن طريقه ، ولذلك فعلى الاخصائي ان يحد من تفاعله هو معهم ، ويطلق العنان لتفاعلهم ، ولايتدخل الا عند اللزوم ، كان يحد من السلوك العدواني لاحد الاعضاء او يشجع احد الاعضاء المنطوين الى الاشتراك في المناقشة والنشاط ، أو يساعد الجماعة على فهم احدى النقط التي تتعلق بسياسة المؤسسة أو غير ذلك .

٦- مبدأ الديموقراطية وتقرير المصير :

ان جذور الخدمة الاجتماعية تنبث من الدين وحب الانسانية ، وتقوم فلسفتها على الايمان بكرامة الافراد والاعتراف بفروقهم الفردية ، وقوتهم وحقهم في تقرير اسلوب حياتهم، وبمعنى آخر فأن فلسفتها تقوم على الفلسفة الديموقراطية، والديموقراطية لاتعني فقط الديموقراطية السياسية، بل هي اسلوب وطريقة المعيشة والحياة التي يعيشها ويحياها الافراد وبمعنى آخر ، فهي تؤثر وتحدد أفعال واستجابات وتفاعل الافراد في المواقف الاجتماعية التي يواجهونها في اثناء حياتهم الجماعية .

ولتلخيص وتوضيح ماسبق ، سنتحدث بشيء من التوسع عن نقطتين اساسيتين
عتا من الفلسفة الديموقراطية وتتصل أتصالا وثيقا بممارسة الخدمة الاجتماعية،
تان النقطتان هما ، قوة العميل ، والحرية أو حق تقرير المصير.

ـــوة العميـــل

تؤمن الديموقراطية بالفروق الفردية ، وتؤمن بكرامة وقيمة الفرد ،وبمقدرته
ى النمو والتغير وحرية ارادته ، وحقه فى اختيار مايريد ان يقوم به من افعال
رط احترام الغير ونظم المجتمع الذى يعيش فيه .

وكما يختلف الافراد عن بعضهم نجد انهم يختلفون ايضا فى مدى قوتهم
عفهم ، أى أنهم يتمتعون بمستويات مختلفة من القوة والضعف ، ونجد أيضا
ن هاتين الصفتين قابلتان للتغير والتأثر بالمواقف الاجتماعية المختلفة . ولهذا
سبب نجد ان بعض الناس يحتاجون للمساعدة التى توفرها الخدمة الاجتماعية حتى
ستطيعوا ان يستخدموا قوتهم وقدراتهم التى يصح ان تكون كامنه أو غير منظمة ،
اعتراضها ماعرقل استخدامها لحل مشكلاتهم.

ولذلك يعتقد الاخصائى ، أو يجب عليه أن يعتقد ، أن للافراد قوتهم ،
تى اولئك الذين يجدون صعوبة فى التكيف فى حياتهم ويحضرون للمؤسسة الاجتماعية
نتفاع بخدماتها . ويعضد ذلك ماقاله مستر برأى Pray عند وصفه لخدمة
فرد الوظيفية Functional Case Work

"مهما كانت قوة العميل وضعفه فهو يتحمل مسئولية حياته ، ويجب ان يستمر
ى تحملها فهو على الاقل لم يسألنا ان نساعده على تحملها ، تتحمل عنه هذه المسئولية
هو قد سألنا أن نساعده على تحملها ، وذلك بمساعدته على التغلب على تلك
لعقبات التى عرقلته عن تحملها ، وبيحثه عن هذه المساعدة أفصح عن بعض عناصر
لقوة ، ومهمة الاخصائى هى مساعدته على تنمية قوته الكامنه ليجابة الحقائق ، ويستخدم

نفسه وكذلك الموارد التي في متناول يده والتي تتعلق بالمشكلة التي يواجهها وي
التغلب عليها . فالمشكلة هي مشكلته وهو المسئول عن التغلب عليها . ويقوم ذلـ
على الايمان العميق بأن ديناميكية المساعدة ومصدر قوتها على العميل الذى يطلـ
المساعدة وليست اساسا على الاخصائي[1].

والفلسفة السابقة تتعلق بخدمة الفرد . والحقيقة هي أنها فلسفة عامة ، تن
بطرق الخدمة الاجتماعية التي تتضمن خدمة الجماعة التي تعد في هذا المجـال ـر
لخدمة الفرد في أسرة الخدمة الاجتماعية.

ولو أعتقد اخصائي الجماعة ذلك لاعتبر نفسه شخصا معينا ومساعدا للجما
وأعضائها . كما ان ايمانه بقوة الافراد يمنعه من أن يسيطر على الجماعة سيطـ
ديكتاتورية ويصبح قادرا بسهولة ، على تكوين علاقة طيبة بين اعضاء الجماعة ، د
العلاقة التي تعد القوة الجوهرية لمساعدتهم على تقرير مايرغبون في القيام به مـ
اعمال.

وعلى ضوء ماسبق نرى أن بعض الكتاب تجانبهم الحقيقة عندما يقولـ
أن الاخصائي هو عامل أو مصدر التغيير ، والحقيقة ان العميل سواء اكان فـ
أم جماعة هو مصدر التغيير حيث يجب أن يتحمل هو وحدة مسئولية حياته لما ـه
من قوة وارادة ، وما الاخصائي الا شخصا يقدم له المعونة اللازمة التي تساعده علـ
ذلك ، ومن هنا يمكن القول ان الاخصائي لايعتبر مصدر التغير[2]

The Group Work is not a change agent

...y Op. Cit., P 249

...in 1972. Op. Cit ., P 179

حق تقرير المصير

ان الحرية أو حق تقرير المصير الذى يعتبر من المستلزمات الاساسية للنمو السليم للافراد ، هو من نتاج الايمان بالديموقراطية ، والحرية هنا لاتعنى التصرف بدون رابط أو حدود . فالحرية سواء أكانت سياسية أم اجتماعية تتضمن حقوقا وواجبات ، أى ان الانسان حر فى تصرفاته طالما ان حريته لاتتعارض مع حرية الغير وصالح المجتمع .

وان حق تقرير المصير في خدمة الجماعة يتطلب وجوب مساعدة الجماعة على تحديد وتقرير ما ترى ان تقوم به من أوجه النشاط محتمد سى ذلك اقصى ماتستطيع تحمله من المسئولية ، وذلك في حدود قدراتها ، واستعداداتها ، ووظيفة المؤسسة، وبنائها التكوينى ، ويتم ذلك بمساعدة وتوجيه اخصائى الجماعة.

واذا ما رغب الاخصائى وكان جادا في رغبته في ان يتبع الاسلوب الديموقراطى مع الجماعة ، عليه ان يسلم باعطاء الجماعة الحق فى قبول أو رفض خدمات المؤسسة وعلى الاخصائى فى هذه الحالة ان يشرح وظيفة المؤسسة ، ويحاول بما اوتى من مهارة وخبرة واسعة ، مساعدة الجماعة على ادراك الفوائد التى ستعود عليها نتيجة لتقبل خدمات المؤسسة ، كما يساعدها على ان تبت وتقرر بنفسها ماتنواه فى هذا الموضوع .

وعلى الاخصائى أيضا أن يتيح الفرصة للجماعة وأعضائها كي يتفهموا ويمارسوا النظم الديموقراطية ، فيقوموا بتنظيم أنفسهم ووضع برامجهم وتوزيع المسئوليات فيما بينهم ، واتخاذ قراراتهم وتقويم أعمالهم كلما امكن ذلك ليساعدهم على النمو وزيادة شعورهم بالمسئولية الاجتماعية ويدربهم على القيادة والتبعية الواعية .

وحق تقرير المصير غير مطلق ، أى أن تقرير المصير لايمنع من تدخل الاخصائى واستعمال سلطته التى يستمدها من وظيفته اذا لزم الامر لايقاف اتجاه معين فيه مخالفة لسياسة المؤسسة او الاسس والمبادىء العامة ، او لايقاف قرار قد

ترغب الجماعة اتخاذه ويعرضها لاضرار أو اخطار عن الجماعة أو بعض اعضائها . ولايعني ذلك أنه يحول بين الجماعة وأعضائها وبين فرص النمو ، وانما الامر عكس ذلك ، فانه يحول بينها وبين الخطر والضرر حتى يتاح لها الجو الاجتماعي الصالح الذى يساعدهم على النمو والتقدم.

ويجب على الاخصائي الذى يؤمن بمبدأ حق تقرير المصير أن يشعر بأنه ليس شخصيا العامل الوحيد المسئول عن نجاح الجماعة أو فشلها ، بل عليه ان يفهم ان العمل مع الجماعة يشمل المؤسسة - سياستها : وأغراضها وفلسفتها والجماعة والاخصائي ، وان هذه الوحدات الثلاث تتفاعل مع بعضها وتعمل معا ، اما للنجاح وتحقيق اهدافها أو فشلها .

والنقطتان السابقتان - قوة العميل وحق تقرير المصير - منفصلتان نظريا فقط ذلك للتحليل والدراسة ، والحقيقة أنهما متصلتان مع بعضهما اتصالا وثيقا ، فنحن لانعطى العميل حق تقرير مصيره الا اذا كان لديه قوة ، كما أن قوة العميل توجب علينا ان نعطيه حق تقرير مصيره .

٧- مبدأ التنظيم الوظيفى المرن :

ان جزءا من عمل اخصائي الجماعة ومساعدة الجماعة لتنظيم نوع من التنظيم الوظيفي الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق اغراضها واهدافها وذلك بمناقشة الموضوعات المختلفة وأصدار القرارات وتوزيع المسئوليات .

وهناك فارق كبير بين تنظيم الجماعة هو مساعدة الجماعة لايجاد نفسها ، فعلى الاخصائي أن يتحكم فى رغبته التى تدفعه الى تنظيم الجماعة حتى تلمس الجماعة حاجتها الى التنظيم بنفسها وتقرر الوظائف المحتاجة اليها ، سواء أكان ذلك عن طريق استمالة وتشجيع الاخصائي للجماعة أم شعور الجماعة أو بعض اعضائها تلقائيا بتلك الحاجة .

وبعبارة اخرى يجب الا يفرض التنظيم على الجماعة بمعرفة الاخصائـــــى المؤسسة ، بل يجب ان ينبع من الجماعة نفسها . ويأخذ ذلك شكلين رئيسيين ما ، ان تكون الجماعة قد وصلت الى مرحلة النضج وأصبحت تعرف معنى التنظيم اشده ، وقادرة على تحمل اعبائه ومسئولياته . وهنا قد يقترح عضوا أو أكثـــر أثناء أحد اجتماعات الجماعة تنظيم الجماعة ، وعلى الاخصائي في هذه الحالـة يقوم بعرض الاقتراح على الجماعة التى عادة ماتؤيده لنضجها . أما الشكل الثاني . تكون الجماعة قد وصلت الى مرحلة النضج ولكن يتصادف الا يقدم أى اقتـراح نظيم الجماعة من جانب الجماعة وأعضائها ، وهنا يجب على الاخصائي ان يتحين رصة المناسبة ويعرض اقتراحه من جانبه بشأن تنظيم الجماعة . وغالبا ماتوافـق ماعة على الاقتراح لنضجها . فلو فرض مثلا أن الجماعة تناقش موضوع قيامهــا حلة ما ، وتطرقت المناقشة الى الاتصالات اللازمة للقيام بالرحلة ، وكذلـــك شتراكات ، والبرامج والتغذية .. الخ وأخذت القرارات فى كل هذه النقـــط ، ط يصح ان يقترح عضو أو أكثر أنتخاب سكرتير لتسجيل المناقشات والقـرارات نذلك انتخاب امين صندوق لجمع الاشتراكات وهكذا ، وهنا يقوم الاخصائي بعرض قتراحات على الجماعة التى بدورها ستوافق على الاقتراح اذا ما كانت فـــى حلة النضج التى تسمح لها بالتنظيم وقد لايتقدم الاعضاء باية اقتراحات تتعلـق تنظيم الجماعة بالرغم من ذلك ما ، وهنا يقوم الاخصائي بعرض اقتراح من جانبــه نظيم الجماعة ، فيصح ان يقول : " أننا ناقشنا موضوعات كثيرة وأخذنا قـرارات متعددة فما رايكم فى انتخاب سكرتير؟... الخ" وغالبا ما توافق الجماعـــــة على الاقتراح .

اما اذا كانت الجماعة غير ناضجة فسوف لاتوافق على أى اقتراح سواء أكان مقدما بمعرفة الاخصائي أم بمعرفة الاعضاء ، أو يظهر عدم نضج الجماعة بطريقـــة غير سليمة وعلى سبيل المثال اقترح عضو من اعضاء الجماعة فى احد اجتماعاتها على الاخصائي اجراء انتخابات لاختيار رئيس وسكرتير... الخ . بالاقتراح ، وعرضه على الجماعة التى اجابت بان الاستاذ" وحيد" هو الرئيس ، واصرت على ذلـــك

بالرغم من تفهيم الاخصائي لها بأن الرئيس لابد وان يكون من بين أعضاء الجماعة ولاشك أن أصرار الجماعة على ذلك دليل على عدم نضجها مما جعل الاخصائي يتخلص من المواقف بتأجيل عملية الانتخاب لوقت آخر ، والحقيقة أنه أجل الانتخابات الى أن تصل الجماعة الى مرحلة من النضج تعرف منها معنى التنظيم وفوائده ... الخ

ويجب أن يحكم التنظيم بمقتضيات الظروف والحاجة اليه ، اى يكون مرنا، ولايفرض بمعرفة الاخصائيين أو المؤسسات وبعبارة أخرى يجب أن يكون التنظيم قابلا للتمدد والانكماش حسب الحاجة الفعلية للجماعة، فلو فرض مثلا ان احدى الجماعات قامت بانتخاب رئيس وأمين للصندوق ، واتضح فى اثناء ممارستها للحياة الجماعية انها تحتاج الى نائب للرئيس ، ومساعد للسكرتير وهكذا ، فيمكن للجماعة زيادة العدد المطلوب بالطريقة الديموقراطية سواء اكان ذلك باجراء انتخابات جديدة أم بالموافقة على تعيين الاشخاص الحائزين على اصوات تلى أصوات الفائزين في عملية الانتخابات الاخيرة ، ولاشك ان الاشخاص الذين يشغلون المراكز القيادية الجديدة سيسرون عادة لذلك . اما اذا انتخبت الجماعة ستة من الموظفين الاداريين مثلا ، واتضح لها فيما بعد انها ليست فى حاجة الى هذا العدد وارادت ان تستغنى عن العدد الزائد من هؤلاء الموظفين كي تسير الحياة الجماعية على احسن وجه ممكن ، ولكن لايصح الاستغناء عن هؤلاء الموظفين فورا، لأن ذلك سيغضبهم عادة ، ويثير فيهم المشاعر السلبية التى قد توجه الى المؤسسة أو الاخصائي أو الجماعة نفسها ، ونتيجة لذلك قد يخربون ممتلكات المؤسسة أو الجماعة ، وقد يكرهون الاخصائي ولايستفيدون من مساعداته وقد ينقطعون عن الحضور الى المؤسسة ، أو غير ذلك من انواع السلوك غير المرغوب فيه ، لذلك يجب ترك هؤلاء الموظفين كما هم (بالرغم من زيادة عبء عمليات التوجيه والمساعدة التى يقوم بها الاخصائي الى ان يحين موعد الانتخاب التالى ، وهنا يقوم

الاخصائى بتبصير الجماعة بالعدد الانسب المطلوب ، وذلك لان الانتخابات تجـرى فى مؤسسات خدمة الجماعة على فترات دورية قد لاتزيد عن الستة اشهر لاعطـاء الفرصة لتدريب أكبر عدد ممكن من الاعضاء على القيادة والتبعية .

وباختصار يجب ان يكون نوع التنظيم بسيطا، لان الجماعات التى تغالـى ى تنظيمها غالبا مايكون ذلك عائقا لنموها معطلا لتقدمها . ومن صالح الجماعـات ن تعدل فى أشكال تنظيمها كلما تغيرت الجماعة وأصبح بعض اعضائها أقدر مـن بعض الأخر على تحمل مسئوليات معينة .

وكما يساعد الاخصائى الجماعة فى تنظيم نفسها ، عليه أن يساعد كل فـرد ، هذا التنظيم كرئيس الجماعة ونائب رئيسها والسكرتير وأمين الصندوق ورؤساء جان وأعضائها سواء أكانت هذه اللجان عامة أم خاصة ، دائمة أم مؤقتة ، ادارية فنية أن يعرف حقوقه وواجباته ومايجب أن يؤديه من عمل ، وكيفية ادائه.

ويشمل التنظيم اختيار اسم للجماعة ، ووضع دستورها الذى يشمل شـروط ضوية والجزاءات والانتخابات والترشيح للوظائف والاشتراك المالى للعضـو ، وجد وطريقة سداده بعد أن يتفق الاعضاء على تحديده وفق ظروفهم الماليـة ، ير ذلك من القواعد التى تريد الجماعة وضعها لتسير عليها فى حياتها الجماعية .

مبدأ الخبرات التقدمية التى يتيحها البرنامج :

يعتبر البرنامج أحد الوسائل الاساسية لمساعدة الجماعة وأعضائها على النمـو تقدم المرغوب فيه ، ولتحقيق ذلك يجب أن تبدأ الخبرات التى يتيحهـا رنامج من مستوى حاجات ورغبات الاعضاء وخبراتهم السابقة وقدراتهم . . وان درج هذه الخبرات تبعا لاستعداد ونمو الجماعة واعضائها . ويجب الا يكون مستوى رنامج أعلى أو أقل من مستوى خبراتهم لكي لاينصرف الاعضاء عن ممارسة أوجـه أط البرنامج وتضعف الروح الجماعية وتتفكك الجماعة .

ويجب أن يكون دور الاخصائي في البرنامج هو مساعدة الجماعة على وضع برنامجها وتنفيذه وليس الزامها ببرنامج معين . أما في الجماعات صغيرة السن أو المتاخرة اجتماعيا أو عقليا وماشابهها ، فعليه ان يقترح ويعرض الالوان المتعددة من النشاط ويترك لها حرية الاختيار . وعن طريق التقويم يتمكن الاخصائي والجماعة معا من التقدم تجاه برنامج ذات خبرات اكثر تقدما أو الاستمرار في ممارسة البرامج البسيطة.

١- مبدأ استغلال الموارد :

ينبغي في خدمة الجماعة استغلال الموارد والامكانيات التي تملكها المؤسسة وكذلك الموجودة في المجتمع المحلي سواء أكانت ادوات أو خبراء أو مؤسسات . وذلك لتوفير الخبرات المختلفة اللازمة لنمو الافراد والجماعة ككل . ويجب على اخصائي الجماعة ان يكون على علم بموارد المجتمع المحلي وكيف يستغلها لصالح الاعضاء والجماعات فقد يحتاج أعضاء الجماعة ان يتعلموا نوعا معينا من النشاط أو مايزيدوا مهارتهم فقيه ولايستطيع اخصائي الجماعة الذى يعمل معهم أو أى شخص بالمؤسسة أن يقوم بهذا ، فعليه حينئذ ان يستعين بأحد الخبراء أو باحدى المؤسسات الموجودةفي المجتمع المحلي لاشباع رغبة هؤلاء الاعضاء.

وربما رغبت الجماعة في ممارسة نوع من النشاط الذى يحتاج الى نوع خاص من الادوات أو الامكانيات التي لايتوفر وجودها في المؤسسة ، فعلى الاخصائي في هذه الحالة ان يتصل بالساحة الشعبية القريبة من المؤسسة او يتصل بمؤسسة اخرى مزودة بتلك الامكانيات ليمهد السبيل امام الجماعة لتمارس ماترغب فيه من نشاط.

وقد يحتاج الى خدمات احدى المؤسسات العلاجية بالمجتمع المحلي عضو ذو مشكلات انفعالية خاصة تهدد كيان الجماعة واستمرار بقائها ، كما تهدد العضو

نفسه من عدم استخدام ادوات وامكانيات المؤسسة والاستفادة منها ، فيستطيع الاخصائي في هذه الحال ان يقوم بتحويله اليها حتى يستفيد من خدماتها .

وبدون معرفة واستغلال اخصائي الجماعة لموارد المؤسسة التي يعمل فيها وكذلك موارد المجتمع المحلي ، لايمكن تقديم الخدمات اللازمة للجماعة وأعضائها على وجه مرض وبملائم وظيفة المؤسسة التي يقوم بالعمل فيها .

هذا ، مع التسليم بأن موارد المؤسسة تتضمن اعضاء الجماعات التي تمارس نشاطها بها . وعلى ذلك يجب على اخصائي الجماعة ان يستعين بأعضاء الجماعات التي يعمل معها لتعليم اوجه النشاط المختلفة وقياداتها كلما امكن ذلك . ولاشك ان هذا يعطي الفرصة لتدريب مثل هؤلاء الاعضاء على القيادة وا[illegible] مكانتهم الاجتماعية في الجماعة ويساعدهم على التكيف فيها .

١٠- مبدأ التقويم

من الامور الهامة في خدمة الجماعة التقويم المستمر ، والتقويم في خدمة الجماعة هو تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في النواحي التي تتعلق بالعمل مع الجماعات . وهو ليس بعملية ممكنه او مرغوب فيها ، بل هو عملية ضرورية ، لانه يساعدنا على معرفة مدى ما احرزناه من نجاح أو فشل ويشترك فيها الاخصائي والجماعة والمؤسسة وكل مايمكن الاستفادة منهم في هذه العملية الحيوية .

ولايقتصر التقويم على جزء واحد من مقومات العمل مع الجماعات بل يجب ان نقومها جميعا ، ويشمل ذلك الافراد والجماعات والبرامج واخصائي الجماعات والمؤسسات .

ومن هذا يتضح لنا قيمة كتابة التقارير وتسجيل المعلومات التي تساعدنا في عملية تقويم ومعرفة مواطن القوة والضعف في الخطط والبرامج المستخدمة كوسائل للنمو عند العمل مع الجماعات .

والآن وقد انتهينا من عرض وشرح مبادىء خدمة الجماعة ، وجب علينا ان نعرف أن هذه المبادىء تتصف بالديناميكية . فبالتعمق في الدراسة والعمل مع الجماعات قد ينتظر تعديل أو ظهور مبادىء أخرى.

كما أن هناك نقطتين أساسيتين يجب مراعاتهما بالنسبة لمبادىء خدمة الجماعة فالنقطة الاولى هي اعتبار جميع المبادىء واستخدامها عند العمل مع الجماعة كوحدة واحدة - لان استخدام البعض وأهمال البعض الآخر لايحقق الاهداف المرجوة من استخدامها وتحقيق اهداف خدمة الجماعة . والنقطة الثانية ، هي ان مجرد معرفة هذه المبادىء لايكفي لاكتساب المهارة في العمل مع الجماعات، فأى شخص يستطيع أن يعرف هذه المبادىء اذا ماتوفرت لديه الرغبة في ذلك ولكن المهارة في استخدامها هي أهم شيء بالنسبة لاخصائي الجماعة الذى يكتسبها عن طريق استخدامه لنفسه استخداما ايجابيا ، وكذلك استخدامه للمبادىء نفسها في أثناء العمل مع الجماعات .

ولاشك أن استخدام مبادىء خدمة الجماعة بطريقة صحيحة ومهارة كافية يحققان الاهداف المرجوة لخدمة الجماعة ، هذا ويعتبر أخصائي الجماعة هو المسئول الاول عن ذلك .

الباب الثانى

الإشــراف

الفصل الأول

بعض النواحي الاساسية المتعلقة بالاشراف

لم يعد العمل مع الجماعات قاصرا على نوع واحد من المؤسسات - مؤسسات الترويح وشغل أوقات الفراغ - بل تعداه ، واصبح يمارس في مؤسسات متعددة الوظائف ، كالاندية الشعبية ، ومحلات الرواد ، والمخيمات والمدارس ، ومؤسسات تعليم الكبار ومؤسسات رعاية الطفولة ، ومؤسسات الاحداث الجانحين،والمستشفيات ، والعيادات النفسية وغير ذلك .

والحقيقة ان العمل مع الجماعات طريقة يمكن لأى مؤسسة ان تستخدمها متى ادركت واقتنعت بفائدتها في تحقيق أغراضها وأهدافها ، بغض النظر عما اذا كانت حكومية أو أهلية ، وبغض النظر عن اختلاف اعمار عملائها والخدمات والوان النشاط التي تقدمها لهم .

ولكل مؤسسة مدير منفذ ، وهو الشخص الذى يخول له مجلس ادارة المؤسسة السلطة لتنفيذ سياستها العامة وتحقيق اغراضها وأهدافها ، وهو يشبه تماما ربان السفينة في المؤسسة ، ومسئولياته فيها متعددة وكثيرة ، من بينها انه يشترك مع مجلس الادارة في وضع السياسة العامة ، التي تتعلق بالموظفين على اختلاف درجاتهم من حيث المؤهلات ، والمرتبات ، والتعويضات ، والترقيات والاجازات المختلفة، وتقويمهم والاستقالات والمكافآت ، كما انه مسئول عن نموهم ليقوموا بأعمالهم على أحسن وجه ممكن ويتم ذلك عن طريق تنظيم الدراسات التدريبية التي يحتاجونها،وتشجيعهم على الاشتراك في المؤتمرات والدراسات التي تزيد نموهم ، وتوفير الاشراف الفني عليهم في أثناء تأديتهم لاعمالهم ، هذا الاشراف الذى سنتحدث عنه بالتفصيل في هذا الكتاب .

ماهية الاشراف وتعريفه

لقد ظهرت التعاريف المختلفة للاشراف في ميدان الخدمة الاجتماعية منذ سنوات مضت نتيجة لبرامج التدريب في المؤسسات الاجتماعية ، وكذلك في المعاهد

المهنية أى معهد الخدمة الاجتماعية . وتتضمن هذه التعاريف واجبات وظيفة الاشراف فى المؤسسات المسئوليات التعليمية لهذه المؤسسات التى يجب ان تكمل التعليم والتدريب بمعاهد الخدمة الاجتماعية ، كما انها تتضمن أيضا فلسفة ، ومفاهيم وأهداف ممارسة الخدمة الاجتماعية نفسها ، ولاشك ان المسئولين عن هذه التعاريف هم القائمون بتدريس الخدمة الاجتماعية ، والمهنيون الذين يعملون بالمؤسسات الاجتماعية ويتولون المراكز الرئيسية فيها .

ولقد عرفت فرجينيا روبنس Virginia Robinson الاشراف فى عام ١٩٣٦ بأنه عملية تعليمية يتحمل فيها شخص مزود بالمعلومات والمهارات المناسبة المسئولية فى تدريب شخص أقل منه علما ومهارة [١] .

ولقد استخدمت وليس ورايلاند Wilson and Ryland فى تعريفهما للاشراف فى عام ١٩٤٩ بعض جوانب تعريف فرجينيا روبنس له ، كما أضافتا اليه بعض الجوانب الاخرى حيث قالتا ، ان الاشراف هو علاقة بين المشرف والاخصائيين والمشرف لمعلوماته ، وفهمه لنفسه ، والآخرين ، ووظيفة المؤسسة ، والمواقف الاجتماعية يساعد الاخصائيين ليؤدوا وظائفهم ويتعاونوا على تحقيق أغراض المؤسسة [٢] .

وفى نفس العلم قام ديموك وتركر Dimock and Trecker بتعريف الاشراف بأنه قيادة تعاونية وأوجه نشاط توضع لنمو المشتركين فى برامج المؤسسة وزيادة خبراتهم [٣] ، ثم ذكروا ذلك بأسلوب آخر فى نفس المرجع ، فقالا ان الاشراف فى العمل مع الجماعات هو عملية تعليمية بواسطتها يساعد المشرف

Robinson virginia. p. Supervision in social case work, (chapel Hill; 1936). P. 53

Wilson Certrude and Ryland cladys, Social Group Work Practice (Boston, Houghton company P. 35)

Dimpck, Hedley S. and Trecker, Harleigh B. The Supervision of Group Work and Rec reation, (New York Association Press, 1949).P. 3

الاخصائيين ليتعلموا وينموا ويتقدموا ويحسنوا مهاراتهم بما يتفق وحاجاتهم وقدراتهم ليصلوا الى احسن النتائج مع جماعاتهم (١) .

ولقد عرفت كورين ولف Corinnewolfe في عام ١٩٤٥ الاشراف بأنه ريادة ادارية تهدف الى نمو معلومات ومهارات الموظفين وتوجيه نشاطهم بطريقة تؤدى الى تحسين خدمات المؤسسة التى تقدم للعملاء (٢) .

اما ابراهامسن Abrahamson في عام ١٩٥٩ فقد عرف الاشراف بأنه عملية ادارية وتعليمية وتساعد الاخصائى الاجتماعى بأن يشخص ، ويصمم ، وينفذ بكفاية الخدمات التى يحتاجها العملاء من المؤسسة التى تقوم بمساعدتهم مهنيا (٣) .

. واما مارجريت وليامسن Margaret Williamson فقد عرفت الاشراف فى عام ١٩٦١ بانه عملية ديناميكية بوسطتها يساعد الاخصائيين المسئولين عن تنفيذ اجزاء من خطط برامج المؤسسة المعينين لذلك ليستغلوا ويستخدموا معلوماتهم ومهاراتهم لاقصى حد ممكن ، وتحسين قدراتهم ليؤدوا وظائفهم على أحسن وجه ممكن ليشعروا هم والمؤسسة بالرضا (٤) .

على اننى استطيع من جانبى ان اعرف الاشراف بالآتى :

الاشراف طريقة يتضمن استخدامها عملية بواسطتها يساعد المشرفين والاخصائيين (٥) اللذين يعملون مع الجماعات ، ويتحملون بعض المسئوليات فى تنفيذ

1- Ibiu, P. 559

2- Wolfe, corinne H., (Gro up Traınıng of Staff in public Assistance A gencies) Paper presented at the 81 St Annual Formm of the Natior conference of Social work 1345 P. 4

3- Abrahamson, Arthurc., Group Me Thods ir, Supervision and Staff Development M(New York : Harper and Brothers 1939)P.6

4- Williamson, Margaret,Supervısion. New Batterns and procenes (New York As sociation press. 1961) P. 19

٥) الاخصائى هو الشخص الذى يكون مسئولا عن مساعدة وتوجيه الجماعة أو الجماعات التى يعمل معها نحو تحقيق أهدافها التى يجب ان تتمشى مع وظيفة المؤسسة .

برامج المؤسسة وخططها على النمو ، وأداء مسئولياتهم على أحسن وجه ممكن ٠

فالاشراف عبارة عن علاقة مهنية بين المشرف وبين من يقومون بالاشراف عليهم ، توجدها السلطة فى المؤسسة ويتقبلها الطرفان ٠ والمشرف لمعلوماته وفهمه للسلوك والمواقف الاجتماعية ووظيفة المؤسسة ، يركز اهتمامه على توجيه العملية التعليمية ويساعد من يشرف عليهم ليفهموا انفسهم ويغيروا أو يعدلوا من سلوكهم الذى قد يعوقهم عن تكوين علاقات طيبة بينهم وبين الافراد والجماعات ، وليتم نموهم فنياً، ويؤدوا وظائفهم على احسن وجه ممكن ، ويتعاونوا على تحقيق أغراض المؤسسة ، وبعبارة أخرى نجد ان المشرف بما لديه من معرفة وفهم ومبادئ ومهارات يعطى عنايته كتوجيه العملية التعليمية ، ولاشك ان اهتمامه يتركز حول من يشرف عليهم وجماعاتهم ، والمؤسسة ، والمجتمع بصفة عامة ٠

وبدراسة وتحليل التعاريف السابقة يمكن تلخيص الحقائق التى يدور حولها الاشراف فى الآتى :

١ - الاشراف طريقة تقوم على اساس من المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات ، فالمشرف يجب ان يكون مزودا بألوان المعارف المختلفة وبخاصة العلوم الانسانية كعلم النفس وعلم الاجتماع والصحة العقلية والنفسية وغيرها من العلوم الاخرى التى تساعد كل من يعمل فى محيط الخدمة الاجتماعية على تأدية وظيفته المهنية على احسن وجه ، كما عليه ان يفهم تلك العلوم من ناحية ، ويفهم من ناحية أخرى الوحدات المختلفة التى يتعامل معها والتى لها وثيق الصلة بعمله ، كفهمه للافراد والجماعات والمؤسسة والمجتمع المحلى اما المبادئ ، فللاشراف مبادئه الخاصة التى يجب على المشرف مراعاتها عند قيامه بعملية الاشراف ، وسيأتى الحديث عنها فيما بعد ، واما المهارات ، فهى القدرة على تطبيق هذه المبادئ حسب المواقف الاجتماعية المختلفة ٠

٢ - الاشراف عملية ، لان الاخصائى يعمل مع الجماعة ويكتب تقريره الدورى ويقدمه للمشرف الذى بدوره يناقشه فى المواقف الاجتماعية المختلفة المتصلة بعمله مع الجماعة ويساعده على التغير والنمو الفنى وأداء وظيفته على أحسن

وجه ممكن ، فهذه عملية لانها خطوات مرتبطة ببعضها ومتكررة ومتغيرة لاننا نتعامل مع علاقات وتفاعلات انسانية تؤدى الى نتيجة ، هى النمو المهنى للاخصائى .

يقوم الاشراف على اساس علاقة مهنية تقوم بين شخص تعينه المؤسسة للاشراف وبين شخص آخر يقوم بعمل مهنى فيها كالعمل مع الجماعات ، أو أى جزء آخر من أجزاء برنامج المؤسسة لكى يتمكن الاخير من النمو المهنى وأداء وظيفته على أحسن وجه ممكن ، وذلك للمساعدة التى يقدمها المشرف ، أى ان العلاقة الاشرافية هى الوسيلة الايجابية والاساسية التى عن طريقها تسهل وتتم عملية التعليم ، ويجب على كل من المشرف والاخصائى استخدام العلاقة الاشرافية بحكمة واتزان أى على اساس مهنى، حتى لايعتمد عليها الاخصائى كل الاعتماد ولايسهم فى نموه المهنى بقدر كاف ومعقول .

هذا . ويجب على العلاقة الاشرافية ان تقوم على اساس من الثقة والاحترام والحرية المتبادلة بين المشرف ومن يقوم بالاشراف عليهم .

يتضمن الاشراف مبدأ التعليم الذى يقوم به المشرف ذو المؤهلات العلمية ،الخبرات المهنية الخاصة التى تؤهله وتمكنه من تدريب ومساعدة الموظفين المهنيين ، أو طلاب الخدمة الاجتماعية ، أو المتطوعين الذين تستخدمهم المؤسسة . وبعبارة أخرى نجد ان الاشراف عملية تعليمية ، وهى لاتعتبر هدفا فى حد ذاتها ، لانها تهدف الى مساعدة الاخصائيين لاكتساب الكفاية ذاتية والمهارة المهنية التى تمكنهم من تقديم أحسن الخدمات الى العملاء والمجتمع المحلى . ومن هنا نرى الصلة الوثيقة بين الجانبين الادارى والتعليمى للاشراف .

للاشراف غرض مزدوج ، هو نمو الاخصائيين ، ومساعدتهم على أداء مسئولياتهم على احسن وجه ممكن .

الاشراف أداة فعالة لرفع مستوى الخدمات التى تقدمها المؤسسة ، وما تقوم به من أعمال .

٧ — الاشراف عملية تعاونية ، يجب ان يتعاون فيها كل من المشـــرف والاخصائي لنضمن لها النجاح ، ولتؤتي ثمارها الموجودة ·

٨ — الاشراف جزء هام ومكمل للنظام الإداري في المؤسسة ، فهو أحـــد مسئوليات الادارة بالمؤسسة ، أى ان الادارة بالمؤسسة مسئولة عن نمـــو الموظفين وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة وبالتالي فهي مسئولة عن توفير الاشراف المهني الذى يعمل على نموهم ، ورفع مستوى الخدمات التـــى تقدمها المؤسسة وتحقيق أهدافها وأغراضها وتصبح حقيقة واقعة · وهـــذا، ولاشك ان للاشراف وظائفه الواضحة التي تتميز بالصفات الاداريـــة والتعليمية والريادة الثانوية ·

هذا ، ولايخفى علينا أن الحقائق السابقة لايمكن ان يتضمنها صراحة تعريف واحد ، لان كل تعريف يبرز الحقائق التي يرى صاحب هذا التعريف أهميتها مـــن وجهة نظره ، ولاشك ان أحسن هذه التعاريف هو ما أشتمل صراحة على أكبر عدد من هذه الحقائق ·

الادارة والاشراف

هناك ليس بين الادارة وبين الاشراف لتداخل وظائف كل منهما في الآخر خاصة وأن غرضهما الاساسي هو تهيئة أنسب الظروف لمساعدة الأفراد والجماعـــات وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة ، كما ان بعض الموظفين المهنيين يقومـــون بالوظيفتين في آن واحد وبخاصة في المؤسسات الصغيرة ، ولذلك سنحاول هنا بشئ من الاختصار التفريق والتمييز بين وظائف الادارة ، ووظائف الاشراف وعلاقة كـــل منهما بالآخر ·

الادارة طريقة يتضمن استخدامها عملية بوساطتها تتحول أغراض وأهـــداف أى مؤسسة الى حقيقة واقعة ، ولها وظائف متعددة من بينها اختيار وتعيين الموظفيـــن وتوجيههم والعمل على نموهم في أثناء قيامهم بوظائفهم ، ومن هنا نـــرى ان الادارة والاشراف متداخلان ، وان كلا منهما لازم وضروري ويسهم في العملية التربويـــة وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة ، وبدراسة مسئوليات الادارة نجد انها تختـــص

ى توفير الاشراف المهنى كأحدى الوسائل التى تستخدمها المؤسسة لمساعدة الموظفين

ى النمو فى أثناء قيامهم بمسئولياتهم المهنية فى المؤسسة وأداء وظائفهم على أحسن

ه ممكن وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة . هذا ، ونجد ان مجلس ادارة المؤسسة

يرها المنفذ مسئولان عن المؤسسة كلها كوحدة واحدة واسلوب العمل فيها بطريقة

فق أهدافها واغراضها فى حين ان موظفى الاشراف مسئولون عن وظائف خاصة

ئل هذه الوحدة .

ائف الاشراف

ان الشخص الذى يقوم بوظيفة للاشراف على الاشخاص الآخرين يقوم

لاث وظائف مهمة فى أثناء تأديته لعمله ، وهى الوظيفة الادارية ، والوظيفة التعليمية

ريادة الثانوية أو غير المباشرة ، وهذه النواحى الثلاث لوظيفة المشرف متداخلة

بعضها ، ولاتظهر منفصلة عن بعضها ، بل تعتمد كل على الاخرى وتساندها ،والمشرف

و الا شخص واحد يؤدى عملا واحدا متماسكا ذا ثلاثة جوانب قسمت هنا لغرض

راسة فقط ، فهو لايستطيع ان يقول فى أى لحظة من اللحظات انه يقوم بعمل

ارى فقط ، أو انه يقوم بدور المعلم فقط ، أو دور المستشار والريادة الثانوية فقط ،

لك لان العمل الواحد قد يتناول وجهين من اوجه الاشراف أو ربما يتناول الاوجه

لاثة دفعة واحدة .

والعلاقة المتبادلة بين الوظائف الثلاث للاشراف تظهر بوضوح عندما يختبر

مشرف الاعمال الادارية التى يقوم بها . فمثلا ، من مسئولية المشرف الادارية كما

نذكر فيما بعد بالتفصيل ، التأكد من انجاز عمل المؤسسة بنجاح وبشكل صحيح

فق وأغراضها العامة . فالمشرف لايمكنه ان يتخلى عن مسئوليته الادارية تجاه

مؤسسة حتى فى الحالات التى يكون فيها الاخصائى غير مدرب التدريب الكافى

قيام بعمله ويبذل المشرف معه مجهودا كبيرا لتدريبه وتعليمه ، كما يحدث مع طلاب

معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية الذين يلحقون بالمؤسسات للتدريب العملى ،

يقوم المشرف بها بالاشراف عليهم وتدريبهم وتعليمهم .

وعلى كل ، سنحاول فيما يلى ان نذكر بشئ من التفصيل الوظائف الثلاث

لاشراف مبتدئين بالوظيفة الادارية .

الوظيفة الادارية

سبق ان ذكرنا للاشراف ثلاثة أوجه متداخلة ومتماسكة مع بعضها ولكننا سنذكر فيما يلي وظيفة المشرف ومسئولياته التي تصطبغ بالصبغة الادارية في مؤسسة خدمة الجماعة ٠

(أ) الموظفين الدائمون

١ - اختيار الموظفين ٠ وهؤلاء يقسمون قسمين :

تختلف المؤسسات في طريقة اختيار الموظفين الدائمون ، ففي المؤسسات الحكومية يقع عبء اختيار وتعيين الموظفين على ادارات مستخدمي الوزارات أو الهيئة التابعة لها هذه المؤسسات ، اما في المؤسسات الاهلية ، فنجد ان مجلس الادارة هو الهيئة العليا المسئولة عن تعيين الموظفين جميعهم ، ولكننا نجد في بعض المؤسسات ان مجلس الادارة يتنازل عن سلطته هذه الى لجنة الموظفين المعينة من قبل مجلس الادارة والتي يكون المدير المنفذ أحد اعضائها لتكون مسئولة عن اختيار هؤلاء الموظفين ، فهي تبحث مؤهلات طالبي كل وظيفة على اساس حاجات الوظائف المطلوبة ومواصفاتها وترفع قراراتها الى مجلس ادارة المؤسسة عن طريق المدير المنفذ ليصدق على اجراءات الاختبار والتعيين ويتخذ قراره النهائي في الموضوع. وفي بعض المؤسسات الاخرى نجد ان مجلس الادارة يتنازل عن سلطته في اختيار وتعيين الموظفين الى المدير المنفذ مباشرة ، اى ان مسئولية اختيارهم وتعيينهم تقع على عاتق المدير المنفذ للمؤسسة الذى يقوم برفع الامر عند الانتهاء منه الى مجلس الادارة للتصديق النهائي عليه ، ومن النادر جدا ان نجد المشرفين في ادارات أو اقسام بعض المؤسسات مسئولين عن اختيار الموظفين الدائمون لكل الوقت لان هذا غير مستساغ اداريا ، خاصة ان لمثل هؤلاء الموظفين التزامات ادارية كالمرتبات والعلاوات والمكافآت والاجازات وغير ذلك وادارة المؤسسة هي المسئولة عن هذه الالتزامات ولكنهم قد يختارون ويوصون على تعيين الموظفين لبعض الوقت ٠

ومن النقط الاساسية اللازمة لعملية الاشراف هي أن يكون لكل وظيفة مواصفاتها الخاصة التي يحتاج اليها المشرف في اثناء قيامه بعملية الاشراف ، والتي يجب ان تتضمن الآتي :

١ - اسم الوظيفة أو عنوان الوظيفة

٢ - أغراضها .

٣ - مسئولياتها .

٤ - علاقة الشخص الذى يقوم بالوظيفة بالموظفين الاخرين .

٥ - الادارة أو القسم أو الرئيس المباشر الذى سيتبعه الموظف .

(ب) المتطوعون

ان الموقف بالنسبة للمتطوعين يختلف تمام الاختلاف عن الموظفين الدائمين . فالمتطوعون عادة يقومون بالعمل المباشر مع الجماعات ، وان المسئولية الادارية لاختيارهم وتعيينهم تقع مباشرة على عاتق المشرف المسئول عن العمل في الادارات او الاقسام التي تحت اشرافه ، خاصة وان المؤسسة غير مرتبطة بالتزامات ادارية كثيرة نحوهم .

١ - تعريف الموظفين بالمؤسسة

ويشمل هذا تعريف الموظفين الدائمين والمتطوعين الجدد بالمؤسسة عن طبيعة العمل فيها ، وكذلك الاعمال والمسئوليات التي سيضطلعون بها ، ولاشك ان هذه هي النقطة التي تبدأ منها عملية الاشراف .

ويتضمن ذلك تعريفهم بمباني المؤسسة والموارد والمعدات الموجودة بهـا ، وتقديمهم الى بقية الموظفين المهنيين والفنيين والكتابيين والعمال وتوضيح علاقاتهم بهم ، كما يتضمن تعريفهم بالاعمال الروتينية اليومية في المؤسسة ، كالتوقيع في كشوف الحضور والانصراف ، واستخدام المسرة ، وكتابة الاستمارات المختلفة ، والنظم المالية والادارية ، واستخدام الملاعب وغرف النشاط والادوات والمعدات وعلاقة المؤسسة بالمؤسسات والجماعات الموجودة في المجتمع المحلى ، وغير ذلك من البيانات والمعلومات المهمة والضرورية لضمان حسن سير العمل ونجاحه .

٢ - توضيح وشرح سياسة المؤسسة

لاشك ان توضيح وشرح سياسة المؤسسة نحو الموضوعات المختلفة التي

تتعلق بحسن سير العمل فى المؤسسة مهم وضرورى لكل من يعمل فيها ، وذلك لبث روح الثقة والطمأنينة بينهم يصبحوا قادرين على أداء وظائفهم • ومن المهم هنا ان يقوم المشرف بشرح العلاقة بين سياسة المؤسسة وبين برامجها وموظفيها والأغراض التى قامت عليها وان من الممكن تعديلها أو تعديل بعض نواحيها ، وأن لهم الحق كموظفين فى الاسهام فى ذلك ، ويشجعهم ذلك على الادلاء بآرائهم ووجهات نظرهم بصراحة فى النواحى المختلفة لسياسة المؤسسة فى اجتماعات الموظفين أو فى الاجتماعات الاشرافية •

٤ ـ شرح الالتزامات الادارية التى يتطلبها العمل

على المشرف ان يشرح ويفهم الالتزامات الادارية التى يتطلبها العمل فى المؤسسة لكل موظف يشرف عليه ، وتختلف هذه الالتزامات الادارية من مؤسسة لأخرى ولكنها تنحصر جميعا فى التسجيل وكتابة التقارير والاستمارات والمطبوعات المختلفة كاستمارة الحضور والغياب والميزانية والمصروفات وتقارير الحوادث والاصابات وغير ذلك من الاعمال التى تضمن حسن سير العمل فى المؤسسة والتى غالبا ماينص عليها فى لائحتها الداخلية •

٥ ـ شرح وتوضيح علاقة البرامج المختلفة المؤسسة

يقوم المشرف بتوضيح تفاصيل برامج المؤسسة وعلاقة كل جزء منها بالآخر ، كعلاقة برامج الاسر أو الجماعات بالبرامج الجماعية للمؤسسة كلها ، ومدى علاقة واستفادة الجماعات المختلفة أو الاسر بجماعات الهوايات الخاصة وأخصائييها ،وكذلك بالبرامج والخدمات الصحية بالمؤسسة •

٦ ـ الحاق الاخصائى بالعمل الذى يناسبه

ان من بين مسئوليات المشرف الادارية هى الحاق الاخصائى بالعمل الذى يناسبه بعد اختياره وتعيينه ، وعلى هذا يجب على المشرف ان يفكر على اساس فردى ، أى على اساس مؤهلات ومهارات وخبرات وقدرات كل فرد على حدة ومراعاة نقط القوة والضعف فى كل ونوع الخبرات والمهارات التى يرغب المشرف

ان يزود بها الاخصائي وذلك قبل تحديد العمل الذى يناسبه والحاقه به لينمو بسهولة ويقوم بمسئولياته المهنية على احسن وجه ممكن ، فمثلا قد يعين الاخصائي في وظيفة اخصائي جماعة ، لكن على المشرف ان يختار له العمل الذى يناسبه ، كأن يلحقه بالعمل مع جماعات الفتيان ، أو جماعات الشباب أو المسنين ، أو غير ذلك ، والمهم هو ان يلحق المشرف الاخصائي بالعمل الذى يناسبه .

٧ ـ مساعدة الموظفين على تنظيم وتنسيق عملهم

يقوم المشرف بمساعدة الموظفين سواء اكانوا دائمين أم متطوعين على تنظيم وتنسيق اعمالهم لضمان حسن سيرها والاقتصاد فى الزمن والمجهود اللازمين لادائها ، والاستفادة من الزمن والمجهود المتوفرين للقيام بأعمال اخرى لصالح المؤسسة واعضائها ، وعلى المشرف ان يساعدهم على ادراك قيمة مايقومون به من عمل في تنفيذ البرامج العامة للمؤسسة وتحقيق أهدافها وأغراضها ، ولاشك ان ذلك هو أحد العوامل التى تحفزهم على العمل والاجتهاد لتحسينه واتقانه .

الوظيفة التعليمية

ان الوظيفة أو الدور الذى يقوم به المشرف فى المؤسسة يشمل الجانب التعليمي ويساعده على القيام بذلك تدريبه وخبراته السابقة في محيط العمليات المختلفة للخدمة الاجتماعية . فالمشرف عادة يلم ويساعد الموظفين الدائمين أو المتطوعين أو طلاب معاهد الخدمة الاجتماعية الذين هم عادة دونه خبرة وتدريبا ليتم نموهم مهنيا ، ويؤدى الموظفين وظائفهم على أحسن وجه ممكن ، ويعملوا على تحسين البرامج وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة ، اما طلاب معاهد الخدمة الاجتماعية فيمكنهم تولى مثل هذه الوظائف المهنية فى المستقبل ، علاوة على تحسين مستوى الخدمات التى يقومون بها فى أثناء فترة التدريب .

ويمكن تقسيم الدور الذى يقوم به المشرف من الناحية التعليمية الى قسمين متداخلين يتعلق أولهما بالمؤسسة عامة والعوامل الاجتماعية المختلفة التى تؤثر فيهما ، ويتعلق القسم الثانى بالعمل مباشرة مع الجماعات والقوى والعوامل التى تؤثر ويمكن حصر دور المشرف التعليمي الذى يتعلق بالمؤسسة عامة فيما يأتى

١ ـ تاريخ المؤسسة وأغراضها ووظيفتها وتنظيمها البنائي .

٢ ـ الفلسفة التي تقوم عليها الادارة وتطهها في المؤسسة .

٣ ـ التطبيق العملي للنواحي الادارية فيما يتعلق بوضع الخطط ، والموظفين والميزا
وصيانة الادوات والمعدات ، واللجان وأعمالها ، والندوات وقيادة المناقشـــا
والعلاقات مع المجتمع المحلي وغير ذلك .

٤ ـ العوامل الاجتماعية المختلفة للمجتمع الذى تعمل فيه المؤسسة وتؤثر فيها .

اما فيما يتعلق بالعمل مباشرة مع الجماعات فيجب على المشرف أن يكـــ
ملما وفاهما لعمليات خدمة الجماعة ، وكذلك المهارات التي تستخدم بالمؤسسة لتسا
القائمين بالعمل مع الجماعات ، حتى يستطيع ان يساعد الموظفين الدائمين أو المتط
أو طلاب الخدمة الاجتماعية على أداء وظائفهم ، ويعمل على تحقيق أهداف المؤســـ
ولايخفى علينا ان نعرف ان مجرد معرفة المشرف للمعلومات التي تتعلق بالعمل مـ
الجماعات لا تكفي لان يكون مشرفا ناجحا ، ولكن المهم هو ان يكون معلما جيـــ
قادرا على توصيل ما لديه من المعلومات الى من يشرف عليهم .

وعلى من يشرف على اخصائيين ذوى تدريب ومهارات خاصة تختلف عـــ
تدريبه ومهاراته الأصلية الى تخصص فيها ، ان يشجعهم كي يستخدموا معلوماتهـــ
ومهاراتهم لتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة ، ويساعدهم على ادراك وفهم العلاقة بيـ
مايقومون به من أعمال وتلك الأغراض والأهداف ، كما عليه ان يشجع الموظفين غي
المؤهلين مهنيا ويقومون باحدى عمليات الخدمة الاجتماعية في المؤسسة على الالتحـــ
بمعاهد الخدمة الاجتماعية اذا كان ذلك في مقدورهم للحصول على التدريب المهنـ
اللازم الذى يمكنهم من رفع مستوى الخدمات والاعمال التي يقومون بها .

ويجب على المشرف الذى يشرف على الموظفين الذين يدخلون في حدود تدر
وتخصصه ان يقوم بتعليمهم وتدريبهم حسب حاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم التي تختـ
من شخص لآخر ، ويجب ان نعرف بهذه المناسبة ان هناك فرقا جوهريا بين التعل
والتعلم ، فالتعليم ، مجهود فرد لحمل آخر على تعلم شئ ما ، اما التعلم فعملية لايستط
ان يقوم بها الا المتعلم نفسه وبعبارة أخرى فالتعليم هو مساعدة المتعلمين وارشادهـ
حتى يظفروا بما يرجى لهم من مهارات عقلية واجتماعية وخلقية وجسمية .

ويمكن حصر دور المشرف مع من يقوم بتعليمهم من الاخصائيين الذين يعملون ع الجماعات في الآتي :

- يساعد المشرف الاخصائيين على تقبل الافراد بغض النظر عن الفروق الفردية بينهم وبذل الجهود المستمرة لفهمهم كأساس للعمل معهم .
- يساعد المشرف الاخصائيين على دراسة وفهم الجماعات وديناميكيتها وتفاعل الأفراد فيها ، والأغراض التي يريد الأفراد ان يحققوها نتيجة لانضمامهم لها، والدور الذي يقومون به كأخصائيين لمساعدة الجماعة كوحدة واحدة للوصول الى أهدافها .
- يساعد المشرف الاخصائيين على استخدام البرامج لمساعدة الافراد على النمو والتقدم ، وكيف يشترك الاعضاء لوضع برامج تحقق حاجاتهم ورغباتهم وتتمشى مع قدراتهم ويقومون على تنفيذها بمساعدتهم لهم .
- يساعد المشرف الاخصائيين على قبول وفهم المؤسسة التي تجتمع فيها الجماعات ويقومون هم بمساعدتها على النمو والتقدم ، ويشمل ذلك فلسفتها وأغراضها وسياستها وتأثير ذلك على العمل مع الجماعات وكذلك الموظفين .
- يساعد المشرف الاخصائيين على فهم المجتمع المحلي وتأثيره على حياة من تقوم المؤسسة بخدمتهم ومعرفة حاجاتهم ورغباتهم .

وهناك نقطة مهمة تتعلق بدور المشرف كمعلم ، هي انه يتعلم أيضا في أثناء أديته لوظيفته ، فبالرغم من كثرة عمله لابد ان يجد الوقت اللازم ليقرأ ويفكر ويدرس يناقش بعض المشاكل المهنية مع المشرفين الآخرين ، ويقوم بالدراسات والبحوث نه كمشرف يجب ان ينمو حيث انه مسئول عن النواحي التعليمية التي تتعلق بالبرامج أهمها مساعدة الاخصائيين على النمو واداء وظائفهم على أحسن وجه ممكن .

فالمشرف مثلا يتعلم أحيانا حينما يناقش الاخصائي في الاجتماعات الاشرافية ى بعض المشاكل المعقدة ، فهو يفكر ويحلل وربما يرجع الى بعض المراجع أو يستعين ببعض المشرفين الاخرين حتى يستطيع ان يقدم أحسن مساعدة ممكنة للاخصائي الذى يقوم بدوره بمساعدة الافراد والجماعات التي يقوم بالعمل معها مباشرة .

ولكل مؤسسة سياستها الخاصة بنمو المشرفين ، والمدير المنفذ هو المسئول عن تنفيذ هذه السياسة التي تتضمن جانبين . أولهما الجانب الفردى ، أى ان المشرف يمو نتيجة لقراءة المطبوعات الحديثة سواء اكانت كتبا أو دوريات ، على ان يخصص لذلك جزءا من وقت العمل وذلك ليكون المشرف على علم بالتطوير المهني والافكار الحديثة التي يجب ان يوصلها بالتالي الى من يشرف عليهم ، كما أن كتابة التقارير الاشرافية وعمل البحوث والقاء المحاضرات وكتابة المقالات وتأليف الكتب له أثره على نمو المشرفين ، اما الجانب الثاني فهو الجانب الجماعي الذى يتعلق بمنح المشرفين الاجازات الدراسية ومساعدتهم على الاشتراك في الدراسات التدريبية وحضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات .

مراحل النمو المهني للاخصائي

ومما هو جدير بالذكر في هذه المناسبة أن الشخص المتعلم وهو الاخصائي في هذه الحال يمر بخمس مراحل متباينة في أثناء تدريبه واكتساب الخبرات اللازمة لتكوين الشخصية المهنية المتكاملة ، علما بانه لاتوجد فواصل محددة بين كل مرحلة والتي تليها وذلك كمراحل النمو التي يمر بها الانسان حيث لاتوجد فواصل محددة بين الطفولة والمراهقة والشباب وهكذا ، الا ان الانتقال من مرحلة لاخرى يكون واضحا وظاهرا .

ولاشك ان معرفة هذه المراحل ضرورية جدا للشخص الذى يقوم بتوجيه عملية التعليم كي يكون قادرا على فهم من يشرف عليهم في المواقف المختلفة التي يتعرضون لها في أثناء عملية الاشراف ، ويكون قديرا على توجيههم ومساعدتهم على الانتقال من مرحلة الى المرحلة التي تليها . هذه المراحل يمكن حصرها في الآتي :

(أ) مرحلة التخوف أو الحساسية البالغة

وهي المرحلة التي يشعر بها الاخصائي عند بدء عملية الاشراف ، وهي ظاهرة طبيعية عند مواجهة المواقف الجديدة . فالاخصائي خائف من المجهول ، فهو لايعرف المشرف ، ولايعرف عما اذا كان سيعامله معاملة حسنة ، وهل سيستفيد منه... الخ ولايمكن للشخص أن يتعلم وهو خائف وغير مطمئن ، أو لديه مشاعر سلبية سواء

اكانت نحو المؤسسة أو الجماعة أو المشرف نفسه ، ولاشك ان للمشاعر دخلا كبيرا في عملية التعليم حيث يقول بعض الكتاب ان الناس تتعلم بمشاعرها كما تتعلم بعقولها ، وذلك لابراز أهمية المشاعر في عمليتي التعليم ، ولاشك ان المشاعر السلبية تقف حجر عثرة امام الشخص الذى يتعلم حتى ولو كانت قدراته العقلية ذات مستوى عال .

وتبدو أعراض هذه المرحلة في السكوت الزائد من جانب الاخصائي ، أو كثرة كلامه بدرجة ملحوظة ، أو الاجابات النظرية التي ان دلت على شئ تدل على قسط وافر من الذكاء والتحصيل ، أو أى اسلوب آخر من الاساليب التي يستخدمها الذين يرغبون في أخفاء مخاوفهم للناس .

وهنا يجب على المشرف ان يهدئ من روع الاخصائي ويطمئنه ويوفر له الأمن ويقوم بتبصيره بمعنى الاشراف وأهدافه ويساعده على اكتساب الخبرات والمهارات التي تساعد على القيام بمسئولياته المهنية .

(ب) مرحلة الاسترضاء

وهنا يبدو الاخصائي وكأنه قد تعلم شيئا بالرغم من أنه لايزال يشعر بالخوف وان استجاباته للمواقف المختلفة التي يتعرض لها في أثناء قيامه بعمله لازالت تدل على حساسيته البالغة ، وهو رغم تخوفه يحاول ان يقوم بكل مايرضي المشرف ويتقبله ، وذلك باستخدام اللغة والمصطلحات العلمية التي يستخدمها المشرف ، وبتنفيذ مايطلبه منه ليشعر المشرف بتقديمه ونموه مهنيا ، وهو في الحقيقية لايزال في حاجة الى قسط أكبر من المعرفة والمهارات التي يتطلبها التدريب المهني .

وهنا يجب على المشرف ان يستمر في توفير الأمن للاخصائي ، ويبدأ حيث مر ، مهما كان مستواه المهني ، ويقوم المشرف بتشجيعه ومساعدته على ممارسة كل ما يريد ان يعلمه اياه ، ويقترح عليه ان يستخدم أوجه النشاط التي يعرفها ويتقنها ، ويعلمه ما لايعرفه ، ويتأكد انه تعلمها وان في استطاعته أن يستخدمها عند عمله مع الجماعات المختلفة وأعضائها .

ولايخفى على المشرف ان هذه المرحلة قد تطول ، كما انه قد يبدو اعتماد الاخصائي على المشرف في تصرفاته في المواقف التي يجابهها عند قيامه بمسئولياته المهنية، كما ان تصرفات الاخصائي في هذه المرحلة تعتمد الى حد كبير على رضاء من يحيطون به من اشخاص والذى من بينهم المشرف ·

ويخشى في هذه المرحلة ان يؤدى اعتماد الاخصائي على المشرف الى نوع من التواكل وعدم القدرة على الاعتماد على النفس والاعتماد على الغير بصفة عامة· ومهمة المشرف هنا هو الاستمرار في توفير شعور الاخصائي بالامن والطمأنينة أولا ، ثم يساعده على الاعتماد على نفسه في المواقف المختلفة ، وتزويده بألوان المعرفة والمهارات والخبرات التي تساعد على نموه المهني وتأدية عمله على أحسن وجه ممكن، كما يشجعه كلما تطلب الأمر ذلك ·

(ج) مرحلة الفهم مع صعوبة التطبيق

وهي مرحلة يصل اليها الاخصائي بعد تخلصه من مخاوفه واسترضاء المشرف فهو يشعر بالأمن والطمأنينة ، ولذلك يكون قادرا على دراسة المواقف التي يتعرض لها في أثناء قيامه بعمله ويعرف ماتحتاجه هذه المواقف من حلول وتصرفات ،ويدرك ما يجب ان يكون ، ولكنه يجد صعوبة في أن يقوم به كما يجب ، ويكون غير قادر في معظم الأحيان على التصرف السليم كما يعرفه ، وهنا يحتاج الاخصائي الى ان يتعلم الكثير من المشرف الذى يجب ان يساعده على تطبيق مايعرفه ويفهمه في أثنا ممارسته العمل مع الجماعات ، كما يساعده على ان ينقد نفسه ويقومها وذلك كي يساعده على النمو المهني ، وتأدية عمله على أحسن وجه ممكن ، كما يشجعه على ان يفكر كثيرا في تحسين مايقوم به من أعمال ومسئوليات ويحلل المواقف التي يمر بها في أثناء عمله ويرقي من اساليبه المهنية ، والاخصائي في هذه المرحلة عادة مايكون كثير التحدث عما يقوم به من أعمال ، وكيف يؤديها بنجاح ، وعلى المشرف في هذه الحال ان يتأكد من ان الاخصائي قادر على تطبيق مايتحدث عنه ، وأنه بدأ في اكتساب المهارات الحقيقية في العمل مع الجماعات ·

وفي هذه المرحلة يتقبل الاخصائي النقد الذى لم يكن في استطاعته ان يتقبله في المرحلتين السابقتين ، كما يتقبل التوجيه والاستفادة من الاشراف ويعترف بأخطائه وتظهر رغبته في دراسة اسبابها وكيف يعالجها ويتجنبها ويحاول ان يرقى اساليبه في العمل ويطلب مساعدة المشرف كلما شعر بحاجته لها ، وذلك للنمو المستمر للعلاقة الاشرافية ٠

ويجب على المشرف ان يقوم بتشجيع الاخصائي ومساعدته كي يضطرد تقدمه ونجاحه فيما يقوم به من أعمال ٠ هذا ، ويجب على المشرف ان يدرك ان الاخصائي قد يأخذ مدة طويلة حتى يتخطى هذه المرحلة من النمو ٠

(د) مرحلة التفوق النسبي في الفهم والتطبيق

وهنا يبدأ الاخصائي في هضم ماتعلمه واكتسبه من خبرة ومهارة ، واصبح ذلك جزءا من كيانه الشخصي ، وبعبارة أخرى اصبح جزءا من شخصيته المهنية ، فهنا يزول خوفه ، وتزداد ثقته بنفسه في التصرف في المواقف التي يتعرض لها في أثناء قيامه بمسئولياته المهنية ، وتزداد قدرته على النقد والتحليل واصلاح الاخطاء التي يتعرض لها ، ويصبح قادرا على ان يغير ويعدل من اساليبه في العمل حسب ماتطلبه المواقف المختلفة ٠

وقد ينتاب الاخصائي الغرور في بعض الاحيان ، ويعتقد أنه قد وصل الى قمة النمو المهني خاصة اذا ما اقترن عمله بالنجاح والتقدير ، ولذلك يجب على المشرف في هذه الحالة مساعدته على توسيع افاقه واكتساب خبرات ومهارات جديدة حتى يشعر الاخصائي ان امامه الكثير من فرص التعليم التي لاتنتهي ٠

ويجب على المشرف في هذه المرحلة ان يشجع الاخصائي ويبث فيه الثقة ويعطيه الفرص كي يعتمد على نفسه في التصرف في الكثير من المواقف والأعمال ٠

(هـ) مرحلة القدرة على توجيه الغير

وهنا يكون الاخصائي قد اكتسب قدرا كثيرا من المعلومات والخبرات والمهارات التي تساعده وتؤهله على مساعدة الآخرين ، أى انه أصبح قادرا على الاشراف على الغير وتوجيههم ٠

الريادة الثانوية

يقوم المشرف بعمله في مؤسسات خدمة الجماعة على أساس الريادة الثانوية أى انه يعمل بطرقه المختلفة على مساعدة من يقوم بالريادة المباشرة مع الجماعات أى الاخصائى الذى يعمل مباشرة مع الجماعات أو أى ناحية أخرى من برامج المؤسسة • وعلى ذلك فأخصائى الجماعة لايعمل وحيدا ، فهو والمشرف يجتمعان سويا ليضطلعا بمسئوليات الريادة لمساعدة الجماعة ، ويحللا ويقوما مايحدث فيهما، ويمكن تلخيص الدور الذى يقوم به كل من الاخصائى والمشرف بالنسبة الى الريادة الأولية والثانوية وعلاقة كل منهما بالآخر فيما يلى :

١ ـ يضطلع الاخصائى بمسئولية العمل مباشرة مع الجماعة أو أى عمل آخر لمسئوليات وظيفته ، في حين ان علاقة المشرف بالجماعة أو العمل الآخر علاقة ثانوية بالنسبة للاخصائى ولايضطلع بمسئوليات اخصائى الجماعة •

٢ ـ يعمل الاخصائى كممثل للمؤسسة في علاقته مع الجماعة والتى تكون وجها لوجه كما انه يقوم بدور الشخص الذى يساعد الجماعة على تحقيق أغراضها فى حين ان المشرف يعمل كشخص يساعد الاخصائى على تأدية وظيفته وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة •

٣ ـ يتصل الاخصائى بالمشرف عن طريق المشافهه أو التقارير • في حين ان المشرف يقوم بدراستها واتخاذها كأساس لمساعدته عندما يقوما سويا بتحليل وتقوم العمل مع الجماعة •

مبادئ الاشراف

المبادئ هي الاحكام او التعميمات التى تستعمل كمرشد للعمل تعتمد على ملاحظة مباشرة أو غير مباشرة للمواقف الاجتماعية المختلفة في أثناء ممارسة المهنة ، ان المبدأ هو حقيقة اساسية لها صفة العمومية يصل اليها الانسان عن طريق الخبرة أو البحث العلمى •

ولاشك ان المبادئ هي معالم الطريق للمشرف ، وتكون الاطار العام الـــذى يستخدمه ليحقق أغراض التدريب [١] بالمؤسسة . ولاشك ان برامج الاشراف ونمو الموظفين أو الاخصائيين بصفة عامة تتضمن تطبيق واستخدام كل من مبادئ الخدمـــة الاجتماعية ، والتربية ، كما انها تستلزم معرفة المشرف لكل من نظريات الخدمـــة الاجتماعية والتربية التي لاتتعارض مع بعضها بل يكمل كل منهما الآخر [٢] .

ومن الحقائق الواضحة ان استخدام المبادئ استخداما صحيحا من شأنـــه ان يزيل العقبات التي تعترض الاخصائيين من موظفين وطلاب ومتطوعين على النمـــو وأداء مسئولياتهم المهنية على أحسن وجه ممكن .

ويجب على المشرف الا يقتصر في عمله على مجرد التزام مبادئ معينة ، وانمـا عليه ان يكون على بينة بالآراء والافتراضات والفلسفة التي قامت عليها هـــذه المبادئ وماتعنيه بالنسبة لسلوكه كمشرف ، وبعبارة اخرى ان معرفتهلهذه المبـــادئ وتقبله لها لايكفي ، بل يجب عليه ان يفهم ويؤمن بالفلسفة التي تقوم عليها هـــذه المبادئ حتى يستطيع ان يؤدى وظيفته على احسن وجه ممكن ، ويعمل على تحقيـــق الاهداف التي من اجلها يمارس الاشراف . وفيما يلى بيان بأهم المبادئ الرئيسية في اثناء ممارسة العمليات الاشرافية للاسترشاد بها .

---

(١) لهذا المصطلح معنيان : أولهما وهو معناه الضيق ، ويقصد به ماتقوم به مؤسسة ما من تدريب الموظفين الجدد بها على تطبيق طرق واساليب فنية معينـــة. وثانيهما وهو معناه الاوسع وهو يشمل كل طريقة تستعملها مؤسسة ما لتحسيـــن نوع الخدمة التي يقوم بها موظفوها (تقرير ادارة الشئون الاجتماعية بالأمـــم المتحدة عن التدريب على الرعاية الاجتماعية أثناء الخدمة ـ من مطبوعـــات الامانة العامة لجامعة الدول العربية ـ صفحتى ٦ ، ٧ .

(٢) Abrahmson , Op.Cit., P. 40

١ ـ مبدأ الاهداف المعنية

ان مساعدة المشرفين لمن يشرفون عليهم في المؤسسة يجب الا تترك للصدفة والارتجال بل يجب ان تكون لها أهداف واضحة موضوعة ٠

ولاشك ان المشرف الذى يستطيع أن يعرف هذه الاهداف ويفهمها يستطيع بسهولة الاسهام بنجاح في تصميم وتنظيم محتويات البرامج التي تعمل على نمو الاخصائيين ومساعدتهم على تأدية مسئولياتهم المهنية على أحسن وجه ممكن ٠ ولايخفى ان الاهداف التي يجب على المشرف ان يعرفها ويضعها امامه فيعمل على تحقيقها في أثناء قيامه بعملية الاشراف متعددة ويمكن حصر أهمها في الآتي :

(أ) مساعدة الاخصائي على التطبيق المباشر لطريقة العمل مع الجماعات التي يكلف بالعمل معها ومساعدتها ، وذلك في حدود وظيفة المؤسسة ٠

(ب) تعريف الاخصائي بمشاعره الايجابية والسلبية ، وضبط هذه المشاعر وادارك أهميتها بالنسبة الى :

- العلاقة بين العميل (فرد أو جماعة) والاخصائي ٠
- العلاقة بين الاخصائي والمشرف
- العلاقة بين الاخصائي وموظفي المؤسسة ٠

(جـ) مساعدة الاخصائي على ربط البرامج العامة للرعاية الاجتماعية سواء اكانت حكومية أم أهلية ، ومعرفة تأثيرها على الجماعات التي يقوم بمساعدتها ٠

(د) مساعدة الاخصائي على ربط ألوان المعرفة التي تتعلق بالسلوك الانساني مع بعضها واستخدام ذلك لفهم دوافع السلوك ، ومساعدة الجماعات التي يعمل معها هي وأعضائها وفقا لما تتطلبه كل حالة ٠

(و) مساعدة الاخصائي على معرفة خدمات المؤسسة وربطها بالخدمة المتاحة في المجتمع المحلي ٠

(ز) مساعدة الاخصائي على معرفة الآراء الاجتماعية والنفسية والتي تقوم عليها المشكلات التي تظهر في أثناء العمل مع الجماعات ٠ ،

والخلاصة ان معرفة المشرفين بالمؤسسات للأغراض والأهداف السابقة تساعدهم كما تساعد موجهي التدريب بمعاهد الخدمة الاجتماعية على تحقيقها ، ومساعدة من يشرفون عليهم بالعمل على تحقيقها من جانبهم أيضا .

ويتضمن هذا المبدأ أن على المشرف ان يقوم بدراسة من يشرف عليه ومعرفة نقط قوته وضعفه ، كما يقوم بدراسة الجماعات التي يعمل معها ومعرفة نقط قوتهما وضعفها أيضا ، ثم يخطط لمساعدة كل من الاخصائي وجماعاته على ضوء هذه الدراسة وفي حدود الاطار العام للأهداف السابق الاشارة اليها . وفي الغالب لايستطيع المشرف تحقيق أهدافه مرة واحدة وهنا يجب عليه ان يقسم أهدافه الرئيسية الى أهداف جزئية ، ثم يقوم بتحقيق أهدافه الرئيسية على مراحل ، وليس في هذا تعارض مع مفاهيم الخدمة الاجتماعية ، بل يتمشى مع أحد مفاهيمها الرئيسية وهو التقسيم أو التجزئي . Partialization أى تقسيم المشكلة الى أجزاء ليسهل مساعدة العميل على حلها .

كما يتضمن المبدأ أيضا ان معرفة الشخص الذى يتعلم للأغراض والأهداف التي تتعلق بدراسة تقرير ، أو فيلم سينمائي ، أو أى شئ آخر ، يساعده على تعلمه بسهولة ويسر ، كما ان هذه المعرفة تساعد المشرف أيضا على التركيز على هذه الأغراض والأهداف والعمل على تحقيقها من جانبه .

هذا ، ونجد ان بعض المشرفين يرتاحون لعرض هذه الأغراض والاهداف وتوصيلها الى من يشرفون عليهم عند البدء في دراسة مايراد دراسته ، كما ان هناك بعضا آخر منهم يرتاح لعرضها عند الانتهاء من المناقشة والدراسة ، وعلى كل ، فهذا متروك لتصرف المشرف حسب الظروف التي يراها ويرتاح لها ، ولو ان الاسلوب الاول هو الأفضل . وفي النهاية يجب ان نعرف ان تحديد الاغراض والاهداف ماهو الا مرشد للمشرف ومن يشرف عليه نحو نهاية هادفة واضحة ، لانهما ترضح للعاملين في محيطها نقط الاهتمام ووضع الجدول الزمني الذى يساعد على تحقيق هذه الاغراض ، والانتقال من نقطة لاخرى وهدف لآخر ، أى ان عملية الاشراف ليست بعملية مرتجلة ، بل هي عملية موضوعة يمهد لها المشرف ويشترك فيها من يشرف عليه .

ولاشك ان المشرفين في مجال العمل مع الجماعات يدركون ويكونون أهدافهم على الاسس والمبادئ التربوية الآتية : (١)

(أ) التعلم في أثناء قيام الشخص الذى يتعلم بالعمل عملية مستمرة وتقدمية.

(ب) يجب ان ترتبط وتتمشى أغراض وأهداف التعليم مع أغراض وأهداف المؤسسة .

(جـ) تعليم الافراد كأفراد وكجماعات يحتاج الى مهارة لنقل المعلومات والخبرات من طرف الى آخر .

(د) ان النشاط التعليمي لايمكن ان يتم الا اذا أدرك القائمون بالتعليم ديناميكية سلوك الفرد والجماعة في المواقف التعليمية .

٢ ـ مبدأ التوقيت

يتوقف تحقيق الاهداف الى حد كبير على ادراك المشرفين ومن يشرف عليه لعامل الزمن وأهميته ، والقدرة على اختيار الوقت المناسب والتوقيت السليم ، ذو الأثر الكبير على نجاح أو فشل أى برنامج والطريقة التى ينفذ بها .

وأن مبدأ التوقيت يذكرنا بمعنى عملية المساعدة ،كيف أن لكل عملية بداية ووسطا ونهاية ، أى ان لعملية المساعدة بناءها الزمني الذى يختلف من عملية لاخرى لاختلاف الافراد والجماعات ، وسواء تمت عملية المساعدة عن طريق خدمة الفرد أو خدمة الجماعة أو الاشراف أو غير ذلك .

وسيطرة المشرف على عامل الزمن والتوقيت تتوقف الى حد كبير على معرفته ومهارته في المجالات الثلاثة الاتية :

(أ) التشخيص التربوى ، أى معرفة المشرف للمستوى التعليمي لمن يشرف عليهم سواء أكانوا افرادا ام جماعة ، وحاجتهم في هذا المجال .

(ب) سلوك الافراد أو الجماعة وديناميكية التفاعلات التى تحدث بينهم .

(جـ) تكوين العشيرات واستخدامها ايجابيا في مجالى الاشراف والتدريب ولا يحدث ذلك عادة الا اذا كان عدد الاخصائيين كبيرا ويستخدم

المشرف الاجتماعات الاشرافية كوسيلة للاشراف .

ويتضمن مبدأ التوقيت ثلاث نقاط مهمة :

(أ) البدء مع الاخصائي حيث هو :

لكي ينجح المشرف في مساعدة من يشرف عليه ، لابد ان يحدد المشرف عند بداية عملية الاشراف المستوى المهني لمن يشرف عليه ، ولايتأتى له ذلك الا بدراسة من يشرف عليه وجميع مايمكن الحصول عليه من المعلومات التي تتعلق به . ولاشك ان استمارات التوظف بالنسبة الى الموظفين ، واستمارات التطوع بالنسبة الى المتطوعين ، والاستمارات التي ترسلها معاهد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات قبل بدء فترة التدريب بالنسبة لطلاب الخدمة الاجتماعية وملاحظة المشرف لم سيشرف عليهم في الفترة التوجيهية بالمؤسسة والمقابلات التمهيدية، كلها مصادر خصبة لهذه المعلومات التي تساعد المشرف على معرفة الكثير عن مستواهم وتحديد حاجاتهم . وهنا يجب عليه ان يبدأ معهم حيث هم ، ويتدرج معهم في مساعدتهم على النمو واداء أعمالهم على أحسن وجه ممكن ولايخفى علينا ان الاخصائي سوف لايستفيد من عملية الاشراف اذا بدأ مع المشرف بمستوى أقل أو أعلى من مستواه ، لان الاخصائي سينصرف عن متابعة مايناقش من الموضوعات في الاجتماعات الاشرافية ، وتضعف روحه المعنوية وتسوء العلاقة الاشرافية ويقاوم عملية الاشراف .

(ب) التحرك حسب قدرة الاخصائي

يجب ان تتمشى مساعدة المشرف حسب قدرة من يشرف عليه ـ فردا كان أو جماعة على الاستفادة من فرص النمو التي يهيؤها له المشرف ، ولايجوز ان يدفعه لتحقيق هذا النمو ، وبعبارة أخرى يجب ان تكون المساعدة متمشية مع قدرات الاخصائي ، فلا يصح ان تكون هذه الحركة أسرع أو أبطأ من قدرة الاخصائي على الحركة ، والمعروف ان الاخطاء تنتج من السرعة ، كما انها تنتج من البطء ، الا انها تكون في حالة السرعة اكثر منها في حالة البطء ، فعند الاسراع تجد ان الاخصائي يبدأ في فقد الثقة فيما يقال ، كما يفقد الثقة في نفسه أيضا ، وتظهر عليه الحيرة

ويتردد في الاشتراك في المناقشة ، وذلك لعدم استطاعته ملاحقة المشرف فـــــي معالجته للنقط والموضوعات المختلفة ولاشك ان المشرف الماهر يستطيع ان يلمس هذه الاعراض قبل استفحالها ويتبرم الاخصائي ويشكو من ذلك خاصة اذا كـــــان ناضجا . كذلك الحال في حالة الابطاء ، حيث يظهر على الاخصائي التبـــــــرم والضجر ونفاذ الصبر وظهور المشاعر السلبية في بعض الاحيان ، لذلك يجب علـــى المشرف هنا ان يكون يقظا لكل ذلك ويعمل على مداركته في مراحله الأولى .

وفي بعض الأحيان يتعمد فرد أو اثنان في الاجتماعات الاشرافية الجماعيـه ان يدفع الجماعة دفعا لتسير باكثر من طاقتها وسرعتها ، أو يعطلا تقدم الجماعـــة وابطاء سرعتها وهنا يجب على المشرف ان يقوم بعلاج مثل هذه الحالات فـــــي الاجتماعات الاشرافية الفردية مع هؤلاء الافراد اذا لم يتمكن من معالجة الامـــور في أثناء الاجتماعات الاشرافية الجماعية هذا ، ولايخفى ان الاعضاء في جماعـــه الاخصائيين لهم تأثيرهم الكبير اذا ما أوقفوهما عند حدهما ، ولايحدث هذا الا عند نضج الجماعة .

(جـ) اختيار وتحديد الوقت المناسب للبت في الأمور

يجب على المشرف ان يضع جدولا زمنيا لمساعدة من يشرف عليه سـواء أكان موظفا أو متطوعا ، ام طالبا من طلاب الخدمة الاجتماعية ، كما عليه ان يساعد من يشرف عليه على وضع جدول زمني لمساعدة العميل ـ فردا أو جماعة ـ علـى ان يقسم الزمن في كل حالة الى ثلاثة ، أولهما البداية أي بداية عملية المساعـــــدة والقسمين الآخرين للوسط والنهاية . وقد تبدو هذه العملية صعبة لأننا نتعامل مـــع علاقات وتفاعلات بالنسبة تتداخل فيها عوامل من الصعب وضع الحدود الزمنية لهـا ، الا ان الحقيقة غير ذلك لان من يقوم بعملية المساعدة عليه ان يضع الجـــــدول الزمني لها ، ثم يقف بين الحين والآخر لعمل تقويم للحالة ، وعلى ضوء هذا التقويـــم يمكن تعديل الجدول الزمني بما يلائم ظروف كل حالة .

وهنا قد يتساءل البعض عن أهمية الجدول الزمني طالما انه من الممكن تعديله والحقيقة ان يساعد على التخطيط لعملية المساعدة والعمل على تنفيذ ماجاء بهـــــ

التخطيط ، كما انه يساعد من يقوم بعملية المساعدة بتقويم الموقف على الدوام ومحاسبة نفسه ، وتدارك أوجه النقص ان وجدت ، وهذا يؤيد أيضا ان عملية المساعدة ليست بعملية مرتجلة كما سبق ان ذكرنا عند الحديث عن مبدأ الاهداف المعينة .

ويتضمن المبدأ اختيار الوقت المناسب للبت في الامور ، ولاشك ان هذا يحتاج الى خبرة ومهارة من المشرف ليتمكن من مساعدة من يشرف عليهم أحسن مساعدة ممكنة .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، اذا قام المشرف بمناقشة نقطة أو موضوع من مع يشرف عليه وطال وقت المناقشة اكثر من اللازم ، فلاشك ان الاخصائي يشعر بالملل، وقد يكون لديه اتجاه عدواني نحو المشرف الذى يتبعه ويضيع وقته .. الخ ، كما ان سوء أستخدام مادة المناقشة يؤدى عادة الى نفس النتيجة ، فقد يصح ان تكون محتويات التقرير الذى يناقش بمعرفة المشرف ومن يشرف عليه ، أو مادة المناقشة بينهما ، غنية بالمواقف التعليمية المهمة ، ولكن اذا ما استمرت مناقشتها لمدة طويلة اكثر من اللازم ، فان الاخصائي يمل ولاتحقق المناقشة أهدافها . ولايخفى علينا ان الطاقة الجسمية ، والقدرة العقلية والنضج الانفعالي للاخصائي لها دخل كبير في هذا الموقف ، فالاخصائي الذى يتمتع بدرجة عالية من الصفات السابقة يتحمل طول المناقشة الزائد عن الحد اكثر من الشخص الذى يتمتع بهذه الصفات بدرجة إقل من الشخص الاول ، وما من شك في ان حسن اختيار مادة المناقشة وتعدد أنواعها ومصادرها ، واختلاف موضوعاتها له دخل كبير في تلافي الآثار السيئة لطول المناقشة الزائد عن الحد .

ويجب ان نعرف انه اذا قام عدد معقول من الاخصائيين في الاجتماعات الاشرافية الجماعية بالسؤال على الدوام عن بعض نقط مهمة تتعلق بموضوع سبق مناقشته بعد ان قدم المشرف لموضوع آخر جديد ، دل هذا عادة على ان الاخصائيين ليس لديهم الاستعداد لانهاء مناقشة الموضوع السابق ، ويجب على المشرف في هذه الحال ان يعود لمناقشته مرة اخرى ، اما اذا قام فرد او اثنان ببعض الاستفسارات التي تتعلق بالموضوع السابق فيحسن ان تناقش هذه الاسئلة معهما على انفراد حتى

لايضيع وقت باقي الاخصائيين .

وفي بعض الاحيان قد يجد المشرف فردا أو بعض الافراد يريــــدون ان يدحضوا نقطة من الواضح صحتها ، فعلى المشرف هنا الا يتضايق أو يغضب ، بـــل عليه ان يعطي هذه النقطة بعض الوقت لمناقشتها ، بشرط الا تطغى على وقـــت النقط الاخرى ، ويمكن للمشرف اذا ما أصر الافراد على وجهة نظرهم ان يؤجـــل الاستمرار في المناقشة لاجتماع آخر ، وبذلك يعطيهم فسحة من الوقت للتفكيـــر الواقعي في الموضوع ، ويضيع الوقت الطويل على حساب النقط الأخرى .

وفي نهاية الاجتماع الاشرافي ، سواء اكان فرديا أم جماعيا ، أو في نهاية فترة التدريب سواء اكانت طويلة أم قصيرة ، يجب على المشرف ان يقوم بعملية تلخيص لما دار في الاجتماع أو الاجتماعات المختلفة ، ليلم الاخصائيين بأطـــراف الموضوع أو الموضوعات المختلفة ، تعلق بأذهانهم بوضوح .

وهناك بعض من المشرفين الذين لايرتاحون للتدخل عند وجود خــــلاف أو صراع بين من يشرفون عليهم في اثناء الاجتماعات الاشرافية الجماعية بدعـوى انه يكثر من التفاعل ، والحقيقة انه يجب عليه ان يتدخل في الوقت المناســـب لكي لايزيد الخلاف والصراع وتسوء العلاقة بين هؤلاء الاخصائيين .

وفي نهاية المناقشة قد يحس المشرف احيانا ان من يشرف عليه ـ فـــردا كان أو جماعة قد بدا عليه التعب ، وهنا يفضل ان ينهي المشرف الاجتماع قبـــل نهايته المحددة ببعض الوقت بدلا من ان يستمر في المناقشة التي سوف لايجـــئ منها أية فائدة ، بل يجوز أن يكون لها أثرها السيئ على ماسبق مناقشته ، كمـــا انه في بعض الاحيان الاخرى يجد المشرف انه من المفيد ان يطيل فتــــــرة الاجتماع بعضا من الوقت حتي يمكنه اتمام المناقشة وجميع أطرافها .

وقد يضطر المشرف الى التدخل عندما تهاجم الجماعة أحد اعضائها لحمايته، وهنا يجب على المشرف ان يقوم بمساعدة من يشرف عليهم على الرجوع الـــــى موضوع المناقشة مبعدا اياها عن التركيز على الاشخاص ومساعدتهم على التركيـــز على الجماعة والمناقشة بصفة عامة وفي بعض الحالات النادرة قد يضطر المشـــرف

الى وقف الهجوم باسلوب صريح - هذا وقد تقوم الجماعة أحيانا بحل المشكلـــة ، وهنا يجب على المشرف الا يتدخل فى الأمر.

وعلى كل حال ، يجب على المشرف ان يكون حساسا ويقظا للتفاعلات التى تحدث بين الافراد لتلافى مثل هذه المواقف قبل حدوثها .

٣ ـ مبدأ التركيز على العملاء

يجب على المشرف في اثناء عملية الاشراف ان يركز على العملاء الذيــن يستفيدون من الخدمات المباشرة التى تقدمها المؤسسة ، فنحن نعرف ان الغـرض الرئيسى من الاعداد المهنى للموظفين بالمؤسسة ونموهم هو تسهيل ورفع مستــــوى الخدمات التى تقدمها المؤسسة للافراد والجماعات والمجتمعات . ومما لاشك فيـــه ان أغراض المؤسسة ، بل واغراض الخدمة الاجتماعية نفسها بصفة عامة ، هــــى مقابلة الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للاسرة ، وعلى هذا يجب علـــى المشرفين والمسئولين عن ادارة المؤسسة ، والموظفين الآخرين وطلاب الخدمـــــة الاجتماعية والمتطوعين أن يدركوا ويفهموا ذلك ، وان هذا هو غرضها الاول وما بقى من أغراض تعد أغراضا ثانوية ، واذا ما كان ذلك مفهوما وواضحا ، نجد أنه يسهل نسبيا على المشرف مساعدة من يشرف عليه على الرجوع الى هذه البؤرة من الاهتمام اذا ما بعدت المناقشة عنها فى الاجتماعات الاشرافية الفردية ، اما فى الاجتماعات الاشرافية الجماعية ، فنجد أحيانا ان بعضا من الاخصائيين هم الذين يذكـــرون بعضهم بذلك ، لأن المشرف قد يجد نفسه احيانا مضطرا الى ان يقوم بهــــذه العملية .

واذا ماتغاضينا عن هذه البؤرة من الاهتمام نجد ان المناقشة بالنسبة للاخصائى تصبح ثقيلة على نفسه ، كما تظهر عليه السلبية ويعتريه الملل فى كثير من الاحيـان لانه هو الذى يقوم بمساعدة عملائه ومقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم ، وهو الذى قـد تصادفه بعض العقبات التى تعرقله عن تحقيق ذلك ، سواء اكانت هذه العقبـــات شخصية أى تتعلق به وبمهاراته كاخصائى ، ام خارجية أى تتعلق باسباب وعوامـــل خارجة عن ارادته ، أى قد تتعلق هذه العوامل بالعملاء أو بالمؤسسة او بالمجتمـــع أو غير ذلك . وعلى كل فالاخصائى يحتاج الى مساعدة المشرف على تذليل هـــذه

العقبات ليصبح بالتالي قادرا على مساعدة عملائه . وعلى هذا ، اذا مابعدت المناقشة في المناقشات الاشرافية الفردية أو الجماعية عن ذلك أصبحت هذه الاجتماعات تافهه وليست لها قيمة في نظره .

ويتضمن هذا المبدأ انه يجب على المشرف ان يركز اهتمامه ومساعدته على مايجب ان يتعلمه الاخصائي أو من يشرف عليه على وجه العموم حسب حاجاته وقدراته التي تختلف من شخص لآخر . فلو فرض ان المشرف يركز اهتمامه على مساعدة الاخصائي على تكوين وتقوية العلاقة بينه وبين الجماعة وأعضائها، فلا يصح ان يتطرق الى موضوع آخر في نفس الوقت الا اذا تطلب الموقف ذلك وكانت حاجة ملحة تتطلب العلاج السريع .

ولنكن معلوما ان تطبيق هذا المبدأ في المؤسسة يختلف عن تطبيقه في فصول معاهد الخدمة الاجتماعية ، فعند مناقشة الحالات والمواقف التي تتعلق بالعملاء في الفصل ، فاننا نستخدمها لنستخلص منها المبادئ والنظريات التي تستخدم في العمل مع الجماعات ، اما مناقشتها في أثناء التدريب العملي فتتركز حول استخدام هذه المبادئ والنظريات في مساعدة الجماعات التي يعمل معها الاخصائيون أو الطلاب أو المتطوعون .

٤ - تقدير مشاعر الاخصائي والاستجابة لها

توجد في كل علاقة انسانية استجابات انفعالية ووجدانية ، تختلف بالنسبة للمشتركين فيها ، ونوع الخبرة التي يتضمنها الموقف الاجتماعي القائم بينهم ، فالشعور عامل أساسي للعلاقة الانسانية ، كما انه الذى يحدد نوعها سواء اكانت ايجابية أم سلبية ، بناءة أم هدامة .

وللمشاعر جانبان ، احدهما ايجابي والآخر سلبي ، وان انكار احدهما هو انكار لجزء من الحقيقة ، وذلك يجب على المشرف ان يعترف بمشاعر ويواجهها اذا مارغب في ايجاد وتنمية علاقة طيبة بينه وبين من يشرف عليه . فالمشرف وبخاصة حديث العهد بالاشراف الذى ينكر مخاوفه وعدم شعوره بالامن - اذا وجدا - خاصة عندما يقابل من يشرف عليه الاول مرة لايستطيع ان

يكون علاقة طيبة معه ، وعلى ذلك سوف يعجز عن مساعدته ، لان انكاره لخوفه، سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفة اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين من يشرف عليه ، وعلى العكس من ذلك فان اعترافه بالخوف وعدم الشعور بالأمن، سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابلة الموقف بنجاح ٠

ويشبه ذلك المشرف الذى يسيطر على من يشرف عليهم فى الاجتماع الاشرافى الجماعى او يفرض عليهم ألوانا من الموضوعات ٠ لا لشئ الا لرغبته فى ان يشعر بنجاحهم وتقدمهم السريع ، او يقول الغير عنهم انهم ناجحون وتقدموا بسرعة نتيجة لجهوده ٠ وفى الحقيقة هو يعمل ذلك نتيجة لعدم شعوره بالأمن والطمأنينة ، ولو أدرك ذلك وواجهه ، لتقبلهم كما هم ، واعطاهم الفرصة للنمو وللتغير ، بمساعدتهم على وضع محتويات الاجتماع التى يجب ان تتركز حول مقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم ، وليس لاشباع رغبته الشخصية ٠

وعلى المشرف ان يدرك ويفهم مشاعره الايجابية والسلبية نحو الافراد والجماعات والمؤسسة والمهنة ، وان يستطيع ضبط نفسه والسيطرة عليها ، وبذلك تتاح له الفرصة لحشد قواه لمواجهتها مواجهة ايجابية بناءة تساعد على تحقيق أهداف الاشراف ، بدلا من ان تقف حجر عثرة امامها ٠ ولاشك ان لذلك أيضا أثره الايجابى على العلاقات السائدة بين الوحدات المشار اليها ، هذه العلاقات التى تعتبر ضرورية لنجاح عملية الاشراف ٠

وأن ادراك المشرف لتحيزه وانحرافه العاطفى نحو بعض الأشخاص يساعده على ان يضبط ويسيطر على مشاعره ، ويعمل على تقديم مساعداته لهم على أساس مهنى ٠ وهناك بعض الانماط السلوكية التى قد تثير المشاعر السلبية فى المشرف مثل :

(أ) النقد اللاذع والاتجاه العدوانى ، نحو المشرف ، أو نحو بعض الافراد ممن يشرف عليهم أو نحوهم جميعا ٠

(ب) الشخص الذى يتحدث دائما لمجرد التحدث ، ويكون حديثه بعيدا عن المناقشة باستمرار ٠

(جـ) الشخص السلبي الذى لايشترك في المناقشة سواء بالألفاظ أم بالحركات والتعبيرات الجسمية ·

(د) الشخص الذى يضايق الآخرين ويعطلهم عن الاشتراك في المناقشة ·

(هـ) الشخص المسيطر الذى يريد ان يطغي على دور المشرف ·

وهنا يجب على المشرف الا يغضب أو يثور ، ويكون هادئا رابط الجأش ، فاذا ماغضب المشرف أصبح مثلهم ، ولايمكنه مساعدتهم ، وعليه الا يعنفهم على سلوكهم ، أو يقارنهم بما يسلكه امثالهم ، لان ذلك سوف لايجدى ولايستفيد منه أحد ، بل قد يزيد من مشكلتهم · وعليه ان يقدر سلوكهم ومشاعرهم حتي يشعرهم بأنهم لم يفقدوا حبه وتقبله ، ويعمل على وضع الحدود لسلوكهم ·

فالمشرف مشاعره الايجابية والسلبية الخاصة به كأى انسان آخر ، فهو لا يستطيع ان يؤدى عمله بنجاح ويساعد من يشرف عليه الا اذا اعترف بها ، وواجهها ، وعبر عنها لطرف آخر ، سواء اكان فردا أم جماعة ، والا فستعوقه عن تأدية عمله ، وستصبح قوة معطلة لمساعدته ، لان الثمن الذى يدفعه الانسان نتيجة لامساكه عن مشاعره وبخاصة السلبية هو الاقلال من مقدرته على الاحساس والشعور الايجابي ، فاعتراف المشرف بمشاعره والتعبير عنها ، يساعد على التخلص من تلك العوامل التي تحد من حساسيته لما يشعر به من يشرف عليه ، والاستماع لما يقوله سواء اكان ذلك بالألفاظ أم بالأفعال ، وبالاختصار ، فان تعبير المشرف عن مشاعره يساعد على الاتصال بمن يشرف عليه ، هذا الاتصال الذى يتخذ كوسيلة لمساعداته ·

وعلى المشرف ان يستجيب للمشاعر التي يعبر عنها من يشرف عليهم ، ولو ان الاولوية في التعليم تعطى لخدمة العملاء الذين تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات المباشرة لهم ، وكذلك الطريقة التي تستخدم في تقديم المساعدات ، الا ان المشرف لايمكنه ان يتجاهل الاستجابات العاطفية او الانفعالية لمن يشرف عليهم ، فالخوف او القلق ومقاومة التغير ، والحيرة ، والارتباك ، أو الشك ، والغموض الذى يظهر عليهم لاشك انه يعرقل تعليمهم ، ولذلك يجب على المشرف ان يقدر ويستجيب لهذه المشاعر ويساعدهم على التخلص منها ·

وقد يتعثر الاخصائي عند مناقشة أحد الموضوعات او ايجاد حل لاحدى المشكلات لعدم توفر الخبرة أو المعلومات الكافية ، ولهذا فان المشرف الماهر يجب ان يستجيب بسرعة لذلك ، ويساعده باعطائه المعلومات التي تحتاج اليها ، أو يعطيه أسم المرجع الذى يمكنه الرجوع اليه ليجد مايحتاجه من المعلومات ٠

وأحيانا نجد بعضا من الاخصائيين يتعجلون عملية التعليم بسرعة تفوق قدراتهم الطبيعية ، لانهم يريدون ان يصبحوا ماهرين وقادرين على خدمة الناس ، أو لانهم لايشعرون بالأمن الكافي داخل المؤسسة أو لاى سبب آخر ، فعلى المشرف هنا أن يقدر هذا الشعور ويستجيب له ، اما باشباع رغباتهم في الاستزادة والاسراع من عملية التعليم اذا ما كان ذلك في مقدورهم ، او يساعدهم على فهم أنفسهم ومعرفة قدراتهم وادراك انه يمكن أن يتم تحصيل المعلومات الكثيرة واكتساب الخبرة والمهارة التي يرغبون فيها بمضي الوقت ، أو بتوطيد العلاقة الاشرافية وازالة قلقهم وعدم شعورهم بالأمن ، أو غير ذلك من الحلول ليستفيدوا من الاشراف ٠

وللأخصائي أو لجماعة الاخصائيين الحق في معرفة مشاعر المشرف التي تستخدم كوسيلة لنموهم ٠ فمشاعر المشرف الايجابية تستخدم لتقدير وتشجيع بعض الأعمال وكذلك بعض أنواع السلوك في حين ان المشاعر السلبية ـ اذا ماوجدت علاقة طيبة بين المشرف ومن يشرف عليه ـ تستخدم كقوة تعمل على الحد من السلوك والاعمال غير المرغوب فيها ٠ وعلى كل فالمشرف ، مسئول عن ان يدرس مشاعره وينظمها بالدرجة التي تساعد على نمو من يشرف عليه ، ولاتؤثر عليه تأثيرا سلبيا٠

وانتقال وتحويل المشاعر من شخص لآخر ، أو من شخص لجماعة يحتاج الى وسيلة من وسائل الاتصال ، ولاشك ان الالفاظ هي أبسط واسهل تلك الوسائل ، وتصل الى الطرف الآخر بسرعة ، وهذا مايعبر عنه بالاتصال اللفظي ٠ ويمكن ان تنتقل المشاعر من طرف لآخر عن طريق تعبيرات الوجه ، وللحركات الجسمية ، ورنة الصوت ، وهذا مايعبر عنه بالاتصال غير اللفظي ، أو الاتصال الاحساسي، والعامل الانفعالي هو القاسم المشترك بين هذين النوعين من الاتصال والذى عن طريقه تنتقل مشاعر الفرح والسرور ، والحب والكراهية ، والخوف وغيرها الى الطرف الآخر٠ وعلى كل ، فان الاتصال بالالفاظ هو الأهم ، لانه يتضمن عادة

ر - ائل الاتصال غير اللفظية ٠

ولاشك ان المشرف مسئول عن تشجيعه لمن يشرف عليهم كي يعبروا عن مشاعرهم الايجابية والسلبية ٠ وهنا نجد أيضا ان تعبيرهم لمشاعرهم السلبية بالالفاظ بشرط اعتراف واستجابة المشرف لها ـ سواء اكانت موجهة الى الجماعات التي يعملون معها أم موجهة الى المؤسسة ، أم موجهة الى المشرف نفسه ، له فائدتان، أولهما انه يعطي المشرف فرصة من التخفيف من حدة هذه المشاعر وازالة آثارهما ، ثم مساعدتهم على تكوين علاقة اشرافية طيبة ، كما انه يعمل على راحتهم النفسية والتخلص من كبت الانفعالات التي تعوقهم عن خدمة الافراد والجماعات ، وثانيهما انها تتضمن قيامهم ببحث وتحليل هذه الانفعالات وتقويم عملهم ، وهذا يساعدهم على النمو المهني والاستفادة من المساعدة التي يقدمها لهم المشرف ، ولاشك ان ذلك يتوقف على الدور الذى يقوم به المشرف ومهاراته في الاشراف ٠ هذا ، في حين ان تعبيرهم لمشاعرهم الايجابية يرفع الروح المعنوية بينهم وبين المشرف ، ويزيد من قوة العلاقة الاشرافية بينهم ، هذه العلاقة التي تعتبر اساسا لعملية المساعدة ٠

ويتضمن هذا المبدأ أنه يجب على المشرف ان يدرك الاستجابات النفسية للشخص الذى يتعلم ، فالتعليم الحقيقي وبخاصة في محيط الخدمة الاجتماعية صعب لانه يتضمن بعض التغيير والتعديل في شخصية الفرد عن طريق اكتساب معلومات وخبرات جديدة ، وتعديل بعض أنواع السلوك كي يستطيع خدمة الافراد والجماعات، كما ان المتعلم يخاف هذا التغيير الذى يلازم التعليم ولو انه راغب فيه في الوقت نفسه لانه لايريد التخلي أو الخروج عن المألوف الذى تعوده وارتاح له ، فهو يقاومه كما يقاوم معاونة المشرف له ومقترحاته ، ولذلك يجب على المشرف ان يجزئ ما يريد ان يعلمه للاخصائي الى اجزاء تتفق مع قدرته وبعبارة اخرى يجب ان يكون التعليم تدريجيا ، وان يشعر الاخصائي بالطمأنينة كي يسهل عليه عملية التغيير وتقبل الجديد من التعليم ، وقد يخفي الاخصائي في اجتماعه مع المشرف خوفه وعدم اطمئنانه بالسكوت وعدم الاشتراك في المناقشات ، أو يتظاهر بانه يعرف الموضوع مثار المناقشة أو يتكلم عن النواحي النظرية مبعدا المناقشة عن الجانب العملي في الاجتماع ٠

ويتضمن هذا المبدأ أيضا ان الاخصائي قد يسقط شعوره بالنسبة الى المشرفين الآخرين أو الاشخاص الاخرين الذين في مركز السلطة كالرؤساء أو الوالدين أو يسقط المشرف على من يشرف عليه شعوره بالنسبة الى من اشرف عليهم ، ولذلك يجب ان يبحث كل من المشرف ومن يشرف عليه شعوره نحو الآخرين ويعمل على ازالة اثره السيئ ان وجد ويتوقف ذلك على مهارة المشرف في الاشراف وعلاقته مع من يشرف عليه .

٥ ـ مبدأ النشاط الذاتي

يجب على المشرف ان يراعي مبدأ النشاط الذاتي في التعليم ، فعلم النفس التربوى يقرر ان العقل لاينمو الا بالعمل والنشاط الذاتي شأنه في ذلك شأن الجسم [1] فكلما لايستطيع الانسان ان يتعلم السباحة الا بممارسة السباحة ، كذلك لايستطيع الانسان ان يتعلم التفكير الصحيح الا اذا عود نفسه على التفكير والتقدير والحكم مرة بعد اخرى وقل مثل هذا في الصفات الخلقية ، فالانسان لايقدر على ضبط نفسه الا بان يروضها ويقاوم اهوائها بالفعل مرة بعد أخرى ، ومن العبث ان يحاول تعلم هذه الصفات بمجرد ان يقرأها في كتاب أو يستمع اليها من احد ، وهذا مانريد ان يقر في ذهن المعلم وهو المشرف في هذه الحالة. فنشاط المعلم في المدرسة وطرقه في التعليم ليست مجدية الا بمقدار ماتثير من النشاط الذاتي للتلاميذ اى يبحثون بانفسهم ، أى ان أفضل معيار للطريقة القويمة في التعليم هو مبلغ اشراكها التلاميذ في عملية التعليم ، فالتعليم الحق الصحيح ليس مجرد علم وحفظ ، بل هو مجهود شخصي وبحث وتنقيب للمحاولات والاخطاء .

---

(١) أصول علم النفس : الدكتور احمد عزت راجح . الطبعة الرابعة . مؤسسة المطبوعات الحديثة ، القاهرة ١٩٦٠ ص ٢٩٩ ـ ٣٠٢ .

وان مبدأ النشاط الذاتي لايقف عند التعليم العقلي وحده ، بل يتعداه الــى التعليم الحركي والخلقي والاجتماعي ، فالشخصية لاتنمو عن طريق الوعظ والتلقين، بـل عن طريق الاتصال الشخصي بالناس والأخذ والعطاء والتعاون معهم ، وعن طريــــق مواجهة الصعوبات وتحمل المسئوليات .

ثم ان التعليم عن طريق النشاط الذاتي يزيد من احترام الفرد لنفسه ، ويزيـد من اطمئنانه ونصديقه مايتعلمه ، في حين ان التعليم عن طريق التلقين يدعو الـــى التعليم والاذعان والتواكل ويحول دون ظهور شخصية المتعلم ، بل انه يقمع نزعتـــه الى الاستقلال وحاجته الى التقدير ، كما يسبب الاحباط الذى قد يعبر به الاخصائـى صراحة أو يظهر على هيئة مقاومته للتعليم والتغيير ، أو مقاومته لعملية الاشراف بصفة عامة كما سيأتي بعد عند التحدث عن الاجتماعات الاشرافية الفردية ، ومن ثم كـــان للنشاط الذاتي صلة وثيقة بالصحة النفسية للفرد .

وما لنا نذهب بعيدا ، فالنشاط الذاتي هو طريقة الطبيعة في التربية، فالطفـل الصغير يتعلم المشي او الكلام بمجهوده الذاتي كما يتعلم الكثير من خصائص الاشياء التي تحيط به عن طريق اختباراته الشخصية ، وعلى نحو أجدى مما تعلمه به .

مما سبق نجد ان على المشرف الا يحاول تعليم من يشرف عليه عن طريــــق التلقين والوعظ والارشاد ، بل يجب عليه ان يشركه فيما يريد ان يعلمه ويساعده على ان يفكر ويحلل ويجد الحلول والاجابات لما يثار من نقط واسئلة ، وبذلــــك تضمن له النمو والتقدم والنضج المهني ، ويتعلم كيف يفكر تفكيراً واقعيا منطقيـــا، كما يتعود استخدام نفس الاسلوب عندما يتعامل مع الجماعات واعضائها .

ويتضمن هذا المبدأ أيضا انه يجب على المشرف ان يستخدم من يشرف عليهم في قيادة المناقشات في الاجتماعات الاشرافية الجماعية ، وكذلك في اختيار محتويات هذه الاجتماعات ، أى اختيار مادة المناقشة فيها .

٦ ـ مبدأ تكوين العلاقة الاشرافية الطيبة

العلاقة هي حجر الزاوية في بناء الاشراف ، وهي المعبر بين المشرف ومن يشرف عليه ، وهي شئ غير ملموس ، الا انها سر نجاح الاشراف او فشله، ولايمكن للمشرف ان يستخدم ويستغل مهاراته لمساعدة من يشرف عليه بدونها ، حيث تصبح مهاراته عديمة الفائدة أو قليلتها .

ونوع العلاقات ، يتوقف على الشعور القائم بين المشرف ومن يشرف عليه ، فالعلاقة اساسها الاستجابة الانفعالية التي تعلو وتنخفض ، وتتقدم وتتقهقر ، على اساس السلوك الانساني في المواقف الاجتماعية المختلفة ومايتبعه من استجابات مختلفة ، فالعلاقة ما هي الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهي أداة أو وسيلة لخلق وايجاد استجابات بين كل من المشرف ومن يشرف عليه ، والعلاقة بين المشرف ومن يشرف عليه تحتاج الى فترة من الزمن كي تتكون وتزدهر ، فهي تنمو وتتغير نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها كل منهما في الاجتماعات المختلفة والتي تبدأ من المقابلة التمهيدية أو ماقبلها .

ويجب ان تكون العلاقة بين المشرف ومن يشرف عليه علاقة مهنية في حدود وظيفة المؤسسة ، فلا يتعامل المشرف مع من يشرف عليه الا بالقدر الذى تتطلبه مصلحة العمل كما وضعت اسسه المؤسسة .

ويجب ان تبنى العلاقة على اساس من الثقة والاحترام والحرية المتبادلة بين الطرفين . فيجب على الاخصائي ان يثق بالمشرف كشخص له تدريبه الخاص، بصفاته الخاصة ، وقدراته الفائقة ، معين من قبل المؤسسة لمساعدته على النمو والتقدم، ومن أهم عوامل تكوين الثقة بين المشرف ومن يشرف عليه هو تقبله له واظهار شعور الاحترام والعطف والمودة له ، والاهتمام به وبمشكلاته ، والعمل على مساعدته ، اما من جانب المشرف فيمكن تقسيمها قسمين ، اولهما ان يثق المشرف في نفسه على انه قادر على مساعدة من يشرف عليه وتحقيق اهداف عملية الاشراف ، والا اصبح قلقا مترددا في معاملاته معه ، ويعوق ذلك تنمية العلاقة بينهما ، كما ان سلوكه هذا قد ينعكس على من يشرف عليه ويؤثر فيه تأثيرا سلبيا ، واما القسم الثاني ، فهو ثقة

المشرف فيمن يشرف عليه ، وهذا من جانب القوى التي تميز بها وقدراته على النمو والتغير وتحمل المسئولية في ذلك ٠

اما من ناحية الاحترام المتبادل ، فيجب على المشرف ان يحترم من يشرف عليه مهما كان شكله او لغته أو مظهره أو مستواه المهني ، أي يجب ان تكون العلاقة خالية من أنواع التحيز الوجداني أو الانحراف العاطفي كالحب والنفور ، فالتحيز الوجداني يقف حجر عثرة في سبيل خدمة الاخصائي ومساعدته ، كما يجب على الاخصائي ان يحترم المشرف المعين من قبل المؤسسة ، والذى يكرس وقته ومجهوداته، ويستخدم خبراته ومهاراته لمساعدته ، وذلك بتقدير الاخصائي لمشاعر المشرف ومجهوداته التي يبذلها لمساعدته ، وتقبله لهذه المساعدة ٠

واما الحرية المتبادلة فهى أيضا عنصر أساسي لقيام العلاقة المهنية الطيبة ، فيجب على المشرف ان يشعر بالحرية ، حتى يشعر بالرضا والطمأنينة في أثناء تأديته لوظيفته المهنية ، وحرية المشرف هنا لاتعني انه حر في تقديم المساعدة لمن يشاء ولكن الحرية هنا هي معرفته لحدوده ، ولاشك ان وظيفة المؤسسة هي العامل الوحيد الذى يزوده بتلك الحدود ، التي بواسطتها يشعر بالسعادة والراحة والاطمئنان في أثناء مساعدته لمن يشرف عليه خاصة وانه هو الذى قبل ان يعمل كمشرف في المؤسسة في حدود وظيفتها وبمحض اختياره وحرية ارادته ، اما الحرية من جانب الاخصائي فتعني انه حر في تقبل مساعدة المشرف وآرائه واقتراحاته له أو رفضها ، وعلى المشرف ان يبصر من يشرف عليه في حالة عدم تقبله لرأى أو اقتراح أو مساعدة بالفوائد التي يمكن ان يحصل عليها الجماعة التي يعمل معها هي وأعضائها نتيجة لذلك ، وبعبارة أخرى يجب أن تكون العلاقة خالية من السيطرة والارغام ، لان استعمالهما يتعارض مع مبدأ تقرير المصير ، وهو أحد المبادئ الاساسية في الخدمة الاجتماعية ٠

ولقد قالت مارجريت وليامسن هو العلاقة : في هذه العلاقة يقوم المشرف المعين من قبل المؤسسة ذو الاعداد والخبرة في مجال تخصصه بمسئولية مساعدة شخص آخر أقل منه معرفة وخبرة لينمو كفرد يؤدى وظيفته مستمتعا وعلى خير وجه ممكن (١)

Margaret Williamson." Keeping the vision in sepervision, New York The woman's press, 1944.P.3.

اما ولك جونز فقال : أن هذه العلاقة تزيل بصفة عامة ضغوط ، ومخـــاوف واحباط ، وعدم أمن الاخصائيين ، كما انها تطلق عنان قدراتهم ورغباتهم ، وقدراتهم الابتكارية واعمالهم ، وطموحهم وتساعد على التخلص من الشك والريبة ، والتواكل على المشرف وتوجد الثقة ، والقدرة على الاستفادة من المساعدة وأخذ القرارات السليمة (١)

وفي أحد المؤتمرات القومية عن الاشراف عرفت العلاقة الاشرافية ، بأنهـا علاقة بين طرفين تقوم على الاحترام المتبادل ، والثقة المتبادلة ، والاشتراك فـي تحمل المسئولية ، فهي عملية ديناميكية تتضمن النمو والتقدم لكل من المشـرف والاخصائي ، وتبدأ في اجتماعها التمهيدي بمضي الزمن (٢) .

ومن دلائل العلاقة الطيبة بين المشرف والاخصائي وجود الفهم والاحتـرام المتبادل بين كل منهما للوظيفة التي يؤديها كل منهما ، فكلاهما مهم وضروري لتقـوم المؤسسة بوظيفتها ، فأخصائي الجماعة له عمله الحيوي لتقديم الخدمات المباشـرة للجماعات ، ولاشك انه هو الشخص المركزي لهذه الجماعات ، اما المشرف فهو الشخص الذي يوجه الاخصائي للقيام بمسئولياته .

كما أن من دلائل العلاقة الطيبة بين المشرف والاخصائي الثقة والحريـة والصراحه المتبادلة وسهولة الاتصال والتعبير ، وان مثل هذا الشعور يساعد كل منهمـا على نقد وتحليل كل مايؤثر في العلاقات التي تظهر في الحياة الجماعية ، كما تساعـد كلا منهما على ان يتعلم من الآخر ، فالاشراف ليس معناه فرض ارادة شخص علـى آخر . ولكنه يتيح الاشتراك في التقويم وتبادل الآراء والخطط والنتائج .. فالمشرف ليس برئيس كما هو مفهوم ولكنه اخصائي متخصص (٣) .

1- Ray Johns " purposes and principles of Supervision as applied Tc "M.S.A" New York , united Service organization, Inc,P.8

2- Dimock,op,cit, P.253.

3- Ibid,P. 554

ولاشك ان كلا من المشرف والاخصائي له دخل كبير في التأثير على العلاقة الاشرافية فاتجاه المشرف وشعوره نحو وظيفته ، وفلسفته في الحياة ، وفهمه للمؤسسة ووظيفتها وعلاقتها بالمؤسسات الاخرى وبالمجتمع ، وثقته في نفسه ، وشعوره بالأمن والطمأنينة واسلوب استخدامه لسلطته ، وغير ذلك من العوامل المختلفة سواء أكانت نفسية أم اجتماعية لها تأثير كبير على العلاقة الاشرافية . كذلك تنظيم المشرف لوقته ، وكمية العمل الذى يقوم به لهما أثرهما الكبير في نمو العلاقة الاشرافية، فتقسيم الوقت بين التصميم والاشراف والمسئوليات الادارية ، كل ذلك يساعده على تكوين العلاقة الاشرافية الطيبة وان كثرة العمل وعدم توزيع وتنظيم وقت المشرف على مسئولياته يؤدى الى انفعاله وارتباكه ، ولاشك ان ذلك يؤثر تأثيرا سلبيا على العلاقة الاشرافية .

اما خبرة الاخصائي السابقة ، وفهمه لعمله ووظيفته ، وشكوكه وقلقه ومخاوفه وتفكيره في عدم قدرته على القيام بمسئوليات وظيفته ورغبته في طلب المساعدة وبحثه عنها واستخدامه أياها ، ومعرفته لقوته وضعفه ، وعدم خبرته وفهمه لنفسه وللناس وقدرته على تكوين علاقة طيبه معهم ، وشخصيته واتزانه وثقته في نفسه ، وثقافته ونمط استجاباته للمواقف المختلفة ، ولاشك انها عوامل اخرى تتصل مباشرة به ، وتؤثر على العلاقة الاشرافية .

هذا ، ولايخفى أن الاخصائي قد لايتقبل مساعدة المشرف نتيجة لخوفه من ان يفقد اعتماده على نفسه ويصبح شخصا متكلا على غيره وهو المشرف في هذه الحالة كما انه قد يكون من الصعب على المشرف ان يتقبل الاخصائي الذى يعتمد عليه كل الاعتماد ، ويتوقف ذلك على مدى فهم المشرف ومن يشرف عليه لمعنى الاشراف والدور الذى يجب ان يقوم به كل منهما في عملية الاشراف ، ولاشك ان لذلك اثره السلبي على العلاقة الاشرافية .

كما لايخفى أيضا ان روح الزمالة والصداقة التي توجد بين المشرف ومن يشرف عليه قد تعمل على تحويل العلاقة المهنية التي يجب ان تقوم بينهما الى علاقة شخصية ذات الاثر الهدام في عملية المساعدة . وعلى كل حال ، يتوقف ذلك على المستوى الفنى لكل منهما وبخاصة المشرف . وتكثر هذه الظاهرة بين المشرف والمتطوعين اللذى

يقومون بالعمل مع الجماعات ، وتقل كثيرا بين المشرف وطلاب معاهد الخدمـــة الاجتماعية الذين يقومون بالتدريب العملي في المؤسسة .

٧ ـ مبدأ الديموقراطية

ان الخدمة الاجتماعية نبعت من الدين وحب الانسانية وتقوم فلسفتها علـــى الايمان بكرامة الافراد ، والاعتراف بفروقهم الفردية ،وقوتهم ، وحقهم في تقريـــر أسلوب حياتهم ، وبمعنى آخر فان فلسفتها تقوم على الفلسفة الديموقراطيـــــة ، والديموقراطية لاتعني فقط الديموقراطية السياسية ، بل هي اسلوب وطريقة للمعيشة والحياة التي يعيشها ويحياها الافراد ، وبمعنى آخر فهي تؤثر وتحدد افعال واستجابات وتفاعلات الافراد في المواقف الاجتماعية التي يواجهونها في أثناء حياتهم الجماعية.

ولتلخيص وتوضيح ماسبق ، سنتحدث بشئ من التفصيل عن نقطة أساسيـــــة نبعت من الفلسفة الديموقراطية وتتصل اتصالا وثيقا بالاشراف . هذه النقطة هـــى قوة الاخصائي .

فكما يختلف الافراد عن بعضهم نجد انهم يختلفون أيضا في مدى قوتهـــم وضعفهم أي انهم يتمتعون بمستويات مختلفة من القوة والضعف ، ولهذا نجد أيضـــا هاتين الصفتين قابلتين للتغير والتأثر بالمواقف الاجتماعية المختلفة ، ولهذا نجـــد ان بعض الاخصائيين يحتاجون الى مساعدة المشرف اكثر مما يحتاج البعض الآخر ، فعلى المشرف ان يتقبل هذه الفروق الفردية ويستغل قوة كل منهم ، ويقوم بمساعدتـــه على النمو وأداء مسئولياته المهنية على أحسن وجه ممكن ، حسب قوته ومستواهـــا . وبغض النظر أيضا عن ضعفه ومستواه ، أي يجب على المشرف الا يتحمل وحده مسئولية حل مشكلات الاخصائي المهنية التي يتعرض لها في أثناء تأديته لاعماله بالمؤسســـة ومساعدته على النمو وتكوين الشخصية المهنية ، ويقصد ذلك ماقاله مستر براى Proy عن وصفه لخدمة الفرد الوظيفية Funcitional case work.

ومهما كانت قوة العميل وضعفه فهو يتحمل مسئولية حياته ، ويجب ان يستمر في تحملها ، فهو على الأقل لم يسألنا ـ ويجب الا نقبل ـ ان نتحمل عنه هذه المسئولية فهو سألنا ان نساعده على تحملها ، وذلك بمساعدته على التغلب على تلك العقبـــات

التي عرقلته عن تحملها ، وبحثه عن هذه المساعدة أفصح عن بعض عناصر القوة ومهمة الاخصائي هي مساعدته على تنمية قوته الكامنة ليجابه الحقائق ، ويستخدم نفسه، وكذلك الموارد التي في متناول يده والتي تتعلق بالمشكلة التي يواجهها ويريد التغلب عليها . فالمشكلة هي مشكلته وهو المسئول عن التغلب عليها، ويقوم ذلك على الايمان العميق بأن ديناميكية المساعدة ومصدر قوتها تقع على العميل الذى يطلب المساعدة وليست اساسا على الاخصائي(١) .

والفلسفة السابقة تتعلق بخدمة الفرد . والحقيقة هي انها فلسفة عامة تتعلق بعمليات الخدمة الاجتماعية التي تتضمن الاشراف .

ولو أعتقد المشرف ذلك ، لاعتبر نفسه شخصا معينا ومساعدا لمن يشرف عليه كما ان ايمانه بقوة من يشرف عليه يمنعه من ان يسيطر عليه سيطرة ديكتاتورية ويساعده على ان يعبر عن آرائه ومقترحاته دون ضغط أو ارغام ، ويصبح قادرا بسهولة على تكوين علاقة اشرافية طيبة ، هذه العلاقة التي تعد القوة الحيوية لمساعدة

٨ ـ مبدأ التقويم

يعمل الاشراف على نمو الاخصائي وتحسين البرامج والخدمات التي تقدم مباشرة للعملاء بمعرفة المؤسسة . ومن الامور الهامة في الاشراف التقويم المستمر والتقويم في الاشراف هو تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في النواحي التي تتعلق بالاخصائي ومايقوم به من مسئوليات مهنية على ضوء أهداف ووظيفة المؤسسة ، فهو عملية كشف عن مدى تحقيق أهداف الاشراف ، فعن طريقه يمكن لكل من المشرف ومن يشرف عليه ان يرى بسهولة مدى ماوصل اليه من تحقيق أهدافه المقصودة التي يجب ان تتمشى مع أهداف المؤسسة ، وبدون التقويم المستمر يعجز المشرف عن مساعدة من يشرف عليه ، وكذلك مساعدة الجماعات التي يعمل معها هي وأعضائها على النمو والتقدم ومقابلة حاجات البيئة المتغيرة . ولذلك فالتقويم في الاشراف عملية اساسية وأجبارية . لانه يساعدنا على معرفة مدى ما أحرزناه من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافنا سواء اكانت هذه الاهداف قريبة أو بعيدة وعلى المشرف ان يقوم بها ليتمكن من تحقيق اهدافه من جهة ، وتقويم الخدمات التي تحتاجها البيئة من جهة أخرى .

---

(١) Pray, Kenneth L.M. Social work in a Revolutionary Age, Philadephia: University of Pennsylvania press, 1950, P.249

وحيث ان التقويم يدعو الى جمع الأدلة والبراهين التي تبين مدى نمو الاخصائي
أدينه لوظيفته المهنية ، وتقدم الجماعة التي يعمل معها كجماعة وكأفراد ، لذلـــــك
ب ان يكون التقويم عملية مستمرة لاتقف عند حد ٠ كما يجب ان يكون شامـــلا
جزئيا على ان يشترك فيه المشرف والاخصائي ، وكل من يمكن الاستفادة منهم في
ه العملية الحيوية وبخاصة المنفذ في المؤسسة اذا لزم الامر ذلك ٠

من هنا يتضح لنا قيمة كتابة التقارير سواء تلك التقارير التي يكتبهـــــا
مشرف نفسه أو التقارير التي يكتبها الاخصائي ٠ وكذلك تسجيل المعلومات التـــي
ساعدنا في التقويم ومعرفة مواطن القوة والضعف في الخطط والبرامج المستخدمـــــة
وسائل لتحقيق أهداف الاشراف سواء اكان ذلك بالنسبة الى الاخصائي أم بالنسبة
ى العملاء الذين تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات المباشرة لهم ٠

هذا ، ولايخفى علينا ان التقويم السليم يجب ان يقوم على دراسة مستمـــــرة
راء اكانت هذه الدراسة للاخصائي لم للجماعات التي يعمل معها هي وأعضائهـــا ،أم
مؤسسة والمجتمع ، وبخاصة اذا ماعرفنا ان هذه الوحدات تتغير على الدوام ٠ وان
ملية المساعدة لايمكن ان تؤدى على الوجه الاكمل الا عن طريق هذه الدراســـــة
لمستمرة أيضا ٠

والآن وقد انتهينا من عرض وشرح مبادئ الاشراف ، وجب علينا ان نعــرف
ان هذه المبادئ تتصف بالديناميكية ٠ فبالتعمق في الدراسة في مجال الاشراف قــد
يضطر تعديل بعضها أو ظهور مبادئ اخرى ٠

كما أن هناك نقطتين اساسيتين يجب مراعاتهما بالنسبة لمبادئ الاشـــراف
فالنقطة الاولى هي اعتبار جميع المبادئ واستخدامها في الاشراف وحدة واحدة ، لان
استخدام البعض واهمال البعض الآخر لايحقق الاهداف المرجوة من استخدامهمــــا
وتحقيق أهداف الاشراف ٠ والنقطة الثانية ، هي ان مجرد معرفة هذه المبــــادئ
لايكفي لاكتساب المهارة في الاشراف ، فأي شخص يستطيع ان يعرف هذه المبادئ
اذا ما توفرت لديه الرغبة في ذلك ، ولكن المهارة في استخدامها هي أهم شــــئ
بالنسبة للمشرف الذي يكتسبها عن طريق استخدامه لنفسه استخداما ايجابيا،وكذلك
استخدامه للمبادئ نفسها في اثناء قيامه بعملية الاشراف ٠

ولاشك ان استخدام مبادئ الاشراف بطريقة صحيحة ، ومهارة كافية تحققان الاهداف المرجوة للاشراف - هذا ويعتبر المشرف هو المسئول الاول عن ذلك ٠

والآن وقد عرفنا معنى الاشراف ووظائفه الثلاث ، ومبادئه ، وعرفنا أن من بين مسئوليات الاشراف الادارية اختيار المتطوعين لتقديم الخدمات المباشرة للافراد والجماعات سنحاول ان نعرض لموضوع التطوع والمتطوعين فى ميدان الخدمة الاجتماعية عامة والعمل مع الجماعات بصفة خاصة ٠

الفصل الثانــي

وسائــل الاشــــراف وتقويمـــــــه

وسائل الاشراف :

تهدف عملية الاشراف بصفة عامة الى النمو الفنى للموظفين والمتطوعين وطلاب الخدمة الاجتماعية ، وبساعدهم على اداء وظائفهم على احسن وجه ممكن ، وتحقيـــــق أغراض وأهداف المؤسسة عن طريق توصيل خدماتها الى العملاء ويتم ذلك عـــــن طريق وسائل متعددة نذكر اهمها فيما يلى:

١- المقابلة التمهيدية

٢- الملاحظة

٣- التقارير

٤- الاجتماع الاشرافي الفردى

٥- الاجتماع الاشرافي الجماعي

٦- الاجتماع الاشرافي التقويمى

ولأهمية هذه الوسائل التى بوساطتها تمكن الاشراف ان يحقق اهدافه سنقـوم بدراستها بشيء من التفصيل مبتدئين بالمقابلة التمهيدية .

المقابلة التمهيدية

ماهية المقابلة التمهيدية :

المقابلة هى اجتماع شخصين أو أكثر وجها لوجه للمداولة فى موضـــــــــوع أو موضوعات تهمهم .

وهناك نقطة مهمة يجب علينا ان نعرفها قبل التعمق فى دراسة المقابلـــــة التمهيدية ومحتوياتها وأغراضها ، وهى انه يوجد نوعان من المقابلات ، فالنوع الاول هو المقابلة التمهيدية أو التوجيهية للموظف المبتدىء أو المتطوع أو طلاب معاهـــــد

الخدمة الاجتماعية الذين سيقومون بالتدريب العملي في المؤسسة . والمقابلة التمهيدية هي أول اجتماع اشرافي فردى يعقده المشرف مع من سيشرف عليهم قبل ان يتسلم مسئولياته المهنية في المؤسسة ، ويجوز ان نقول ان المقابلة التمهيدية هي آخر اجتماع اشرافي فردى يعقده المشرف مع من سيشرف عليه قبل ان يتسلم مسئولياته المهنية ، وهذا عندما تتم عملية التوجيه عن طريق اجتماعات اشرافية فردية .

أما النوع الثاني من المقابلات فهى تلك الاجتماعات التي تلى المقابلة التمهيدية وتتم على اساس دورى بعد ان ينتظم الاخصائيون في العمل بغرض التعليم والاستشارة والتخطيط والتقويم وتسمى مثل هذه الاجتماعات بالاجتماعات الاشرافية ولكي تحقق مثل هذه الاجتماعات اغراضها واهدافها لابد للمشرف ان يعرف بوضوح مايجب مراعاته في مثل هذه الاجتماعات بغض النظر عن تعدد اغراضها.

الفترة التوجيهية :

وتسبق المقابلة التمهيدية عادة فترة تسمى بالفترة التوجيهية ، يقوم فيها المشرف بتعريف الموظفين الجدد أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المتطوعين بالمجتمع الذى توجد به المؤسسة ، وكذلك المؤسسة نفسها والجماعات التى بها ، ويتركز توجيه المشرف حول مساعدة من يشرف عليه ليشعر بالأمن والطمأنينة ويبدأ عمله بداية طيبة . ويتضمن التوجيه العناصر الاتيه:

١- تقديم الاخصائي لزملائه الاخصائيين وموظفي السكرتارية والعمال على اختلاف تخصصاتهم وعلاقته بهم وطرق الاتصال بهم .

٢- تعريف الاخصائي بالمؤسسة واماكنها المختلفة ، وكيفية الحصول على الادوات والخامات التي تحتاج اليها الجماعة أو الجماعات التي يعمل معها .

٣- مساعدة الاخصائي على معرفة روتين العمل اليومي بالمؤسسة

٤- امداد الاخصائي بمعلومات عن المؤسسة وأغراضها وبرامجها وبنائها التكويني ... الخ.

هـ- تعريف الاخصائي بالمجتمع المحلي وعلاقة برامج المؤسسة به ، ويستحسن ان يمر الاخصائي بالمجتمع المحلي لدراسته.

ويتم التوجيه عن طريق اجتماعات توجيهية فردية أو جماعية ، الا ان الاجتماعات الجماعية هي الطابع الغالب على هذه الاجتماعات . وقد يتم التوجيه ايضا عن طريق الملاحظة، أى ملاحظة الاخصائي لما يدور بالمؤسسة من اعمال ، أو عن طريق القراءات الموجهة بمعرفة المشرف والتي يجب ان تكون التقارير السنوية والنشرات والمطبوعات الخاصة بالمؤسسة من بينها ، كذلك قد تعقد دراسات تدريبية يشترك فيها الموظفين والمتطوعون وطلاب الخدمة الاجتماعية لمدة اسبوع أو أكثر لاكتساب بعض المهارات وخاصة مهارات النشاط اللازمة للعمل مع الجماعات .

والحقيقة ان توجيه الاخصائيين فى المؤسسة قد يتضمن الوسائل السابق الاشارة اليها كلها أو بعضها ، ويتوقف هذا على امكانيات المؤسسة والمستوى المهني للاخصائيين كما ان التوجيه يتضمن الكثير من مسئوليات المشرف الادارية التي سبق توضيحها وشرحها عند الحديث عن الوظيفة الادارية للاشراف .

والآن وقد عرفنا الفرق بين المقابلة التمهيدية والاجتماع الاشرافي وصلة المقابلة التمهيدية بالفترة التوجيهية نعود بالحديث مرة اخرى عن المقابلة التمهيدية بين المشرف ومن سيقوم بالعمل فى المؤسسة ، هذه المقابلة ذات الأهمية الفائقة التي لاينكرها احد وبخاصة العاملين في ميدان الخدمة الاجتماعية لسبب رئيسي واحد هو أنها البداية الحقيقية أو الرسمية لعملية الاشراف، أى انها تمهد السبيل لتكوين العلاقات والنمو والتغير.

الاستعداد للمقابلة:

من المهم ان يحضر المشرف ويستعد لهذه المقابلة التمهيدية ليضمن لها النجاح وتحقيق اهدافها وتبدأ عملية الاشراف على اساس طيب يساعد على نمو الاخصائيين واداء مسئولياتهم المهنية على احسن وجه ممكن . ويشمل الاستعداد لهذه المقابلة النقط الآتية :

١- مراجعة المعلومات الخاصة عن الموظف أو المتطوع أو طالب الخدمة الاجتماعية التي توجد عادة في استمارة التوظف او المتطوع او استمارة التدريب العملي التي ترسلها معاهد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات التدريب ، وتتضمن هذه المعلومات السن ودرجة الثقافة ونوع العمل السابق أن وجد ، والمهارات الشخصية والهوايات والرغبات الشخصية وغيرها من المعلومات التي يجب ان تتضمنها الاستمارات السابق الاشارة اليها ، ولاشك أن لمعرفة هذه المعلومات فائدتين ، اولهما انها تسهل على المشرف عملية بدء المقابلة حيث يجد المشرف المادة الغزيرة التي يستطيع ان يتخير منها موضوعاً بدء المقابلة كمهارات الاخصائي أو رغباته أو غير ذلك من النواحي التي تتعلق به ، أما الفائدة الثانية فهي انها تبين مدى اهتمام المشرف بمن يشرف عليه وأن المسألة ليست روتين ، ولاشك ان لذلك أثره الطيب في تكوين العلاقة الاشرافية.

٢- وضع وترتيب النقاط التي ستثار في المقابلة وتسلسلها ، اى اعداد "جدول أعمال" المقابلة ، ويتضمن ذلك وصف ومعلومات عن العمل الذى سيقوم به الاخصائي من حيث طبيعة العمل وزملائه ومكانه ، ولايخفى علينا ان هذه النقاط ليست ملزمة لكل من المشرف والاخصائي ولكنها فقط للاسترشاد بها والاستعداد للاجتماع فقط لان الاخصائي قد يثير نقاطا اخرى غير النقط المدرجة في "جدول أعمال" المقابلة ولها أهميتها بالنسبة له ، وهنا يجب على المشرف ان يهتم بها ليزيل مخاوف الاخصائي أما النقط المدرجة في "جدول أعمال" المقابلة فيمكن الرجوع اليها عندما لايثير الاخصائي نقطة أو مسألة من عنده .

٣- عمل الترتيبات الخاصة بالمقابلة ، كأن يتصل المشرف بمن سيشرف عليه عن طريق خطاب أو مذكرة أو شخص آخر لتحديد موعد المقابلة ومدتها ومكانها، كما يجب على المشرف ان يعمل الترتيب اللازم الذى يضمن عدم توقف المقابلة وتعطيلها بعد البدء فيها - مثلا - مع مراعاة ان يكون مكان الاجتماع بعيدا عن الضوضاء، جيد الاضاءة والتهوية ومزود بمقاعد مريحة ، وغير ذلك من العوامل التي تساعد على نجاح الاجتماع.

٢- تصميم وتنظيم الاهداف التي يراد الوصول اليها عن طريق المقابلة ، ولاشك ان هذه الاهداف هي جزء من "جدول أعمال" المقابلة، ويجب العمل على الاهتمام بها وتحقيقها والا اعتبرت المقابلة فاشلة . ويمكن حصر هذه الاهداف في الآتي:

(أ) تكوين العلاقة الاشرافية :

يجب على المشرف ان يعمل في هذه المقابلة على ايجاد وتكوين علاقة طيبة بينه وبين من سيشرف عليه لتكوين وتنمية العلاقة الاشرافية اللازمة لعملية التعليم بينهما، وأساس تكوين هذه العلاقة هو تقبل المشرف لمن سيشرف عليه كما هو وحسب قدراته ومستوياته المهنية ، لان ذلك يحمل الاخصائي على الاطمئنان الى المشرف وانتفاعه من معونته ، كما عليه ان يقدر ظروف المقابلة ، فهو [illegible] او المتطوع او الطالب لم يسبق لهما التعرف على بعضهما ، كما ان كلا منهما له [illegible] عن مركز الآخر بالنسبة له ، وهذا يؤثر في تكوين العلاقات لان كلا منهما لديه [illegible] خاص نحو الآخر ، فالمشرف عادة يشعر بشيء من الأمن والطمأنينه اللذين توفرهما له وظيفته في المؤسسة ، في حين ان الآخر قد يشعر بشيء من الخوف والاضطراب والعداوه نحو مقومات الموقف الاجتماعي الجديد التي تشمل المشرف والمؤسسة وعلى ذلك يجب على المشرف في هذه المقابلة ان يدرك ويقدر مشاعر من سيشرف عليه ، وبخاصة شعور الخوف الذى يوجد في مثل هذا المواقف والذى يقف حجر عثره في سبيل تكوين العلاقة الاشرافية ونمو الاخصائي . ويجب الا يغيب على المشرف أن الغالبية العظمى من الاخصائيين يخفون الشعور بالخوف ولا يصرحون به ، وهنا تظهر مهارة المشرف في مساعدة من يشرف عليه في ان يعبر ويصرح عن خوفه، ليشعر بالحرية والتلقائية في تصرفاته ، ويصبح قادرا على مواجهة المواقف المختلفة، والاستفادة من المساعدات التي يقدمها له المشرف في المقابلة ، فمثلا يجوز ان يقول المشرف للاخصائي "أن غالبية الاخصائيين يشعرون بشيء من الخوف في مثل هذه المقابلات ، وكذلك عند مقابلتهم للجماعات التي سيعملون معها لاول مرة، وربما

تشعر انت ايضا بمثل هذا الشعور : ومن هنا يجوز ان نبدأ وتسير المناقشة التي تساعد الاخصائي على التعبير والتنفيس عن مخاوفه المختلفة التي يعمل المشرف على ازالتها ومساعدة الاخصائي على التغلب عليها . وأحيانا مايصر الاخصائي على موقفه وعدم التصريح عن شعور الخوف الذى يشعر به ، وهنا يجب على المشرف الا يضغط على الاخصائي أو يشد معه حول هذه النقطة لان ذلك يزيد من مخاوفه التي تعرقل تكوين العلاقة الاشرافية ، ويكتفي هنا بأن الاخصائي قد عرف من المشرف ان الخوف شيء طبيعي وظاهرة مقبولة في مثل هذه المواقف ، وهذا مايساعد الاخصائي على الاطمئنان والتعبير عن خوفه في الاجتماعات الاشرافية المقبلة . وعلى كما يجب على المشرف هنا الا يتجاهل خوف من يشرف عليه والعوامل التي ادت اليه من واقع خبراته السابقة ويعمل على تخفيف حدتها على قدر المستطاع.

ويخطيء المشرف عندما يستخدم في تعامله مع الاخصائي لغة صعبة أو اصطلاحات صعبة لايفهمها في هذه المقابلة والتي قد تحدث نتيجة لرغبة المشرف في الحصول على تقبل الاخصائي له نتيجة لغزارة علمه ومادته ، أو مقاومة المشرف اللاشعورية لعدم رغبته في الاشراف على الاخصائي لسبب أو لآخر، أو لعدم شعور المشرف بالأمن والثقة بالنفس وبخاصة اذا كان المشرف حديث العهد بالاشراف لذلك يجب على المشرف ان يكون واعيا ومدركا لتلك الحقائق، وأن يستخدم الاسلوب الذى يدعو الاخصائي الى الارتياح والاطمئنان والتمهيد لعلاقات اشرافية مثمرة.

ويجب على المشرف ان يهتم بالنقاط التي يثيرها ويعرضها الاخصائي أو يرى المشرف عرضها لأهميتها بالنسبة للأخصائي أكثر من أهتمامه بمحتويات المقابلة السابق وضعها وتصميمها بمعرفة المشرف ، فلا مانع من ان يسأل المشرف الاخصائي عن مدى قرب المؤسسة من منزله ، وعلى يعاني صعوبة في المواصلات ومدى أرتياحه لمواعيد العمل بالمؤسسة ، وغير ذلك من الاسئلة التي تساعد الاخصائي على التعبير عما يشعر به نحو الموضوعات المختلفة التي تؤثر على تأديته للعمل بالمؤسسة .

(ب) الاشتراك في تحمل المسئولية مع الاخصائي:

يجب الا يشعر الاخصائي بأنه المسئول الوحيد عما يحدث في الجماعة أو الجماعات التي يعمل معها ، بل يجب أن يعرف ان هناك عوامل اخرى مسئولة ايضا عن ذلك وان المشرف والمؤسسة يشاركانه هذه المسئولية ، ولاشك ان معرفة الاخصائي لذلك تزيد من امنه وطمأنينه وثقته في نفسه ، وهذا يساعده بالتالي على القيام بدوره كأخصائي على احسن وجه ممكن ، كما يساعد على تقوية العلاقة الاشرافية وتمكين المشرف من مساعدته بشكل أفضل وان مجرد ذكر هذه الحقيقة بمعرفة المشرف للاخصائي لايكفي ، بل يجب على المشرف ان يعتقد ويؤمن بذلك ، ويعمل على اثبات ذلك عمليا للاخصائي حتى لاتتزعزع ثقة الاخصائي في المشرف وفي المؤسسة وتتجنب الآثر الهدام لذلك ، فمثلا يجب على المؤسسة أن توفر كل ما من شأنه ان يساعد الاخصائي على القيام بعمله مع الجماعات، كتوفير الادوات والخامات اللازمة لأوجه النشاط المختلفة وطريقة الحصول عليها، وكذلك السجلات المختلفة اللازمة لتسجيل البيانات والمعلومات التي تطلب منه كما يجب أن يفهم أن المشرف موجود بالمؤسسة لمساعدته عند اللزوم وكلما استدعى الامر ذلك .

(جـ) مساعدة الاخصائي ليبدأ العمل مع الجماعة:

من المشاكل التي تواجه الاخصائيين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المتطوعين عندما يبدأون العمل مع الجماعات المختلفة هو أنهم لايعرفون ماذا يفعلون مع الجماعات وكيف يبدأون العمل معهم . ولاشك ان هذه هي احدى مسئوليات المشرف الذي يجب ان يساعد من يشرف عليهم ويمدهم بالمعونة اللازمة حتى يعرفوا دروهم في المؤسسة ويستطيعوا بدء العمل مع الجماعات والتغلب على مثل هذه الصعوبات ومن الظواهر الملموسة في مجال العمل مع الجماعات اننا نجد ان بعض الاخصائيين وبخاصة طلاب الخدمة الاجتماعية يلجأون للمشرفين طالبين نقلهم من الجماعات

التى يعملون معها الى جماعات اخرى أو نقلهم من المؤسسة التى يتدربون بهـــ الى مؤسسة اخرى معللين ذلك باسباب مختلفة والحقيقة ان السبب الرئيسى لذلك هو شعورهم بالفشل نتيجة عدم قدرتهم على العمل مع جماعاتهم،ومساعدتها،وذلك لان احدا لم يساعدهم المساعدة الكافية ليبدأوا العمل مع جماعاتهم بنجاح.

كما أن هناك بعضا من المشرفين بالمؤسسات يزيدون الطين بلة، فـــما يكتفون بعدم مساعدة الطالب على بدء عمله مع الجماعة ، بل يتحدونه علنا ظنـــا منهم ان هذا التحدى سيلهب حماسهم ، فيقولون له : "هذه هى الجماعة التـــى ستعمل معها وأننى أود أن أرى كيف ستعمل معها ، أريد أن أرى خدمة الجماعـــة التى تعلمتها بالكلية والمعهد" ولايخفى علينا الاثر السيء الذى يتركه ذلك علـــى الطالب من خوف وقلق واضطراب وفقد الثقة بالنفس وعدم القدرة على مواجهـــة المواقف الاجتماعية المختلفة في اثناء ممارسة الحياة الجماعية للجماعة التى يعمـل معها.

والخلاصة ، هى انه يجب على المشرف ان يزود من يشرف عليه بكـــل مايساعده على ان يبدأ عمله مع الجماعة بنجاح ، فمثلا يجب على المشرف ان يسا الاخصائى على أن يعبر عن مشاعر الخوف التى تعتريه عندما يقابل جماعته الجديـ ليستطيع ان يكون علاقات طيبه معها ، فالاخصائى الذى ينكر مخاوفه هذه ســو يعجز عن علاجهـــا ، لان انكاره لخوفه سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفـــ اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين الجماعة واعضائها ؛ وعلى العكس من ذلك فـــان اعترافه بالخوف سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابلـــة الموقف بنجاح.

هذا ، وتوجد بعض المعلومات التى يجب على الاخصائى ان يعرفها عـــن الجماعة كعدد اعضائها واعمارهم وخبراتهم السابقة فى المؤسسة أن وجدت ، وكيـف تكونت الجماعة واغراضها واهدافها وبرامجها، حتى يستطيع ان يبدأ العمل معهـ

بشيء من السهولة كما يجب الا يغيب عن البال أنه ليس من المهم ان يعـــرف الاخصائي كل شيء بالتفصيل عن الجماعة واعضائها من المشرف، كمعرفة سلـــوك الفرد وحاجاتهم ورغباتهم ومشكلاتهم لان ذلك قد يعوقه عن العمل معهـــم بحرية وتلقائية ، وعلى المشرف أن يعطى الاخصائي فكرة عن الجماعة ، وعليـــه ان يكون علاقاته معها ويكتشف باقي المعلومات التي يريد الحصول عليهـــا في اثناء عمله معها.

ويجب على المشرف ان يناقش الاخصائي في بعض الافكار التي تتعلـــق بالبرامج وأوجه النشاط المختلفة التي يجوز أن تمارسها الجماعة في اول اجتمـــاع لها مع الاخصائي ، ويتأكد المشرف ويطمئن من ان الاخصائي اصبح قادرا علـــى تعليمها وقيادتها نتيجة لمناقشتها معه بشيء من التفصيل ، ولو ادى ذلك الى قيـــام المشرف بالتوضيح العملي لهذه الأوجه المختلفة من النشاط في اثناء المقابلـــة التمهيدية ، كما يساعد الاخصائي على الرجوع الى بعض المراجع التي تساعده فـــي هذا المجال اذا دعا الامر ذلك . ويجب أن يتضمن هذا النشاط بعض العـــاب التعارف، وان يبرز المشرف للاخصائي وجوب تقديم الاخصائي نفسه للجماعة قبـــل أن يبدأ اعضاء الجماعة بتقديم أنفسهم في اثناء الاجتماع لان الجماعة تريـــد أن تعرف بعض المعلومات عن الاخصائي الذى سيعمل معها. وعلى المشرف أيضـــا أن يشجع الاخصائي بأن يسأل أعضاء الجماعة عن حاجاتهم ورغباتهم وخبراتهـــم السابقة ومايريدون ان يفعلوه.

وبالاختصار ، يجب على المشرف ان يزود الاخصائي بكل مايمكنه من تأدية عمله بنجاح مع الجماعة التي سيعمل معها في هذا الاجتماع الأول، ليترك أثـــرا طيبا في نفوس كل من الاخصائي والاعضاء ويكون عاملا من عوامل التقدم والنجـــاح سواء كان ذلك في مجال العمل مع الجماعة أم في مجال العلاقة الاشرافية .

(د) الاشراف :

يجب على المشرف قبل نهاية المقابلة ان يناقش موضوع الاشراف مع الاخصائي ، ويتأكد قبل مغادرته مكان المقابلة أنه فاهم معناه والغرض منه ، وأنه ليس لمحاسبته عن اخطائه بل لمساعدته على النمو تأدية عمله على احسن وجه ممكن كما يجب ان يحيط المشرف الاخصائي بموعد الاجتماعات الاشرافية ومدتها ومكانها ومحتوياتها ، والدور الذى يجب ان يقوم به الاخصائي في هذه الاجتماعات .

ويجب على المشرف الا يسرع ويدفع المقابلة دفعا ليحقق جميع الاهداف التي وضعها للمقابلة ، بل عليه أن يسير حسب قدرات الشخص والظروف التي تحققها وتوجدها المقابلة نفسها حتى لو تطلب الامر الى تأجيل بعض النقاط لاجتماع آخر لان ذلك قد يكون له تأثير عكسي في تكوين العلاقات الطيبة بين المشرف والشخص الآخر. كما يجب على كل من المشرف والاخصائي قبل نهاية المقابلة ان يقوما بتلخيص المناقشات التي دارت فيها لتكون واضحه أمام كل منهما وبخاصة الاخصائي مرة أخرى عما اذا كان لديه بعض الاسئلة أو الاستفسارات التي تتعلق بالعمل ويذكره مرة اخرى بأنه موجود بالمؤسسة لمساعدته عند اللزوم وعندما يشعر بأنه في حاجة لذلك ، وينهى المقابلة بتمنياته الطيبة ونجاحه في عمله ، ولاشك أن لهذا أثره الطيب في توطيد العلاقة الاشرافية .

العوامل التي تعمل على نجاح المقابلة التمهيدية:

يجب على المشرف بالاضافة الى ماسبق ذكره ان يراعي العوامل التي تعمل على نجاح المقابلة والتي يمكن حصرها في الآتي:

١- دقة الملاحظة:

لاشك أن الملاحظة هي أساس وركن متين في عملية الدراسة التي لابد أن يستعد لها المشرف بما تزود به من خبرات ومهارات في حياته العملية والعلمية

حتى يتمكن من ملاحظة السلوك الانسانى بما فيه من اتجاهات ومشاعر واستجابات . فالمشرف يستطيع ملاحظة مقاومة الأخصائى للاشراف ، كما يمكن ان يلاحظ المشرف تعلق الاخصائى وميله الى التواكل وتناقضه فى الحديث أوالتهرب منه أو غير ذلك من جوانب السلوك الانسانى.

٢- حسن الاستماع:

يجب على المشرف ان يعرف متى يتكلم ومتى يكف عن الكلام ويستمع ، لان ذلك يشعر الاخصائى بالاحترام وأهمية مايقوله ، ويعطيه الفرصة للتنفيس الانفعالى وازالة مخاوفة فيما يتعلق بموقفه ، كما يعطى المشرف الفرصة لان يعرف الكثير عنه

٣- البدء مع الشخص حيث هو:

هذا هو أحد أسس تكوين العلاقة المهنية الطيبة بين المشرف والأخصائى التى تقوم على المبدأ الديموقراطى الذىيحترم الفروق الفردية ، ويتقبل الشخص البدء حيث هو ويمكن مساعدته على النموالتقدم اما اذا لم يتقبل المشرف الشخص حيث هو، وعامله معاملة أقل أو أعلى من مستواه فان العلاقة الاشرافية لاتتم على الوجه المطلوب ولاتؤتى ثمارها المرجوة ، وتكون ذات تأثير عكسى.

٤- طريقة توجيه الاسئلة:

ان اسئلة المشرف يجب أن تبدأ عندما ينتهى الاخصائى من الكلام وتحول الى الاتجاه الذىيريده المشرف . ويجب الا يرهق المشرف الشخص الآخر بكثرة الاسئلة التى يجب أن يرتاح لها الشخص الآخر. فالاسئلة التى توحى بالشك أو تحمل فى طياتها الاتهام تزيد مخاوف الاخصائى وتعرقل حسن سير المقابلة، ولايجوز ان تبدو بعض الاسئلة تهكمية ، أو تكون اجابتها ، اما "بنعم" أو" لا " اذا كان الجواب الذى يريده لا يزيد على ذلك . والاسئلة غير المباشرة من أحسن الاسئلة وبخاصة فى مواقف المقاومة وهناك بعض الاشخاص اللذين قد يسألون المشرف اسئلة خاصة بشخصة ، ومعنى هذا ان الشخص فى شوق لمعرفة بعض الشىء

ن الشخص الذى عرف عنه الكثير ، وفي هذه الحال يستحسن اجابته أجابة صريحة مختصرة صادقة ، أى أنه يجب على المشرف أن يجب على اسئلة الاخصائي المتناهية تي يقتضيها صالح العمل شارحا النقط المختلفة بأسلوب واضح يفهمه الشخص الآخر .

هذا ، ويجب مراعاة العوامل السابقة بطريقة لاتؤثر في سير المقابلة واتصال جزائها واتساقها، كما يجب أن نعرف ان العوامل السابقة لاتعمل على نجاح مقابلة التمهيدية فقط ، بل تعمل أيضا على نجاح الاجتماعات الاشرافية الاخرى التي سنتحدث عنها بعد ذلك .

تقويم المقابلة التمهيدية

على المشرف بعد المقابلة التمهيدية ان يستطيع ان يجيب على الاسئلة لتالية والتي تعد بمثابة تقويم للمقابلة :

- ما نوع العلاقة التي كونتها مع الشخص الآخر؟
٢- لماذا يرغب هذا الشخص في القيام بهذه الوظيفة ؟
٣- ما الذى أعرفه عن هذا الشخص من ناحية رغباته ، وقدراته ومايحبه ويكرهه؟
٤- ما المعلومات التي حصلت عليها ، والتي ستمكنني من مساعدته في المستقبل؟
٥- ما الصورة التي أعطيتها له عن العمل الذى سيقوم به ؟
٦- ما المساعدة التي يحتاجها مباشرة ؟

ولكي تنمو العلاقة المهنية بين المشرف والاخصائي في العمل على اساس سليم، وينمو الاخصائي ويتقدم في عمله ، يجب ان تحقق المقابلة التمهيدية والاجتماعات الاشرافية الفردية الأولى النقط الآتية:

١- أن يدرك الاخصائي وظيفة المؤسسة في المجتمع المحلي والفلسفة التي يقوم عليها العمل في المؤسسة وكذلك البرامج.
٢- أن يدرك الاخصائي أهمية العمل الذى سيقوم به بالنسبة لباقي العمل بالمؤسسة
٣- ان يدرك الاخصائي ان المؤسسة تنتظر وتتوقع منه ان يشترك في بعض برامج التدريب التي تعينه على اداء عمله على احسن وجه ممكن.

٤- أن يدرك الاخصائي ان الجزء الأكبر من تدريبه سيكون عن طريق العلاقة الاشرافية ويتطلب ذلك تعاونا خاصا من ناحيته.

٥- أن يدرك الأخصائي نوع المساعدة والمعونة التي يمكن ان يحصل عليها عن طريق العلاقة الاشرافية ، ويتوقف ذلك على مدى تقبلة واستخدامه لعملية الاشراف

الملاحظة

المواقف التي يلاحظ المشرف فيها الاخصائي:

الملاحظة هي أحدى الطرق التي يستعين بها المشرف لمساعدة الشخص الآخر في عملية الاشراف . وهناك عدة مواقف يستطيع المشرف فيها ان يلاحظ الشخص الآخر. ويمكن تلخيص هذه المواقف في الآتي:

١- أثناء الاجتماعات الفردية ، وهنا يرى المشرف الشخص الآخر كأخصائي يتعلم ، وكزميل في العمل.

٢- أثناء الاجتماعات العامة للموظفين والمتطوعين ، وهنا يراه كعضو في جماعة يتعلم منها ويسهم فيها بما يعلمه تحت اشراف المشرف وتوجيهه.

٣- اثناء المقابلات العرضية التي تحدث بينهما في المؤسسة.

٤- عندما يقوم المشرف بزيارة الجماعات التي يعمل معها الاخصائي.

الآراء المختلفة حول الملاحظة:

سيقتصر الحديث في هذا المجال على الملاحظة التي تتم عندما يقوم المشرف بزيارة الجماعة التي يعمل معها الاخصائي لمدة طويلة.

ولقد اختلفت الآراء بالنسبة الى ملاحظة المشرف للجماعات التي يعمل معها الاخصائي ويستند المعارضون لها على النقط الاتيه:

١- أنه من المستحيل ان يتدخل شخص من خارج الجماعة دون أن يؤثر في تفاعلات الاعضاء بعضهم بالبعض الآخر، والعلاقات القائمة بين الاعضاء والاخصائي ودور الاخصائي الذي يقوم به مع الجماعة ، وهذا يجعل ملاحظة المشرف غير صحيحة

لانه لايرى هذه النواحي على حقيقتها وطبيعتها ، لان وجود المشرف في الجماعـــــ
أثر وعدل المواقف الاجتماعية في الجماعة ، وعلى ذلك يمكن للمشرف ان يستغـ
عن ملاحظة الاخصائي في اثناء قيامه بالعمل مع الجماعة مكتفيا بالفكرة العامــــــ
التي لديه عن الجماعه والتي يكونها عن طريق علاقاته المختلفة في المؤسسة وفـــــ
التقارير التي يكتبها الاخصائي عنها .

٢- أن وجود المشرف مع الاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع جماعته قد يضـ
ثقته بنفسه ، ويقلل من شعوره بالمسئولية وبخاصة عندما يقوم بكتابة التقارير .

٣- أن وجود المشرف مع الاخصائي في اثناء قيامه بعمله مع الجماعة قد يساع
الاخصائي على التواكل الزائد على المشرف .

٤- ملاحظة المشرف للاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة يستنفد الكثير
من وقت المشرف ومجهوده ، هذا بالاضافة الى صعوبة الملاحظة لدى بعض الافراد حـ
أنهم " ينظرون ولا يرون ".

٥- أن وجود المشرف مع الاخصائي في اثناء قيامه بالعمل مع الجماعة واشترا
المشرف في النشاط أو قيادته لبعض أوجهه بغرض التعليم قد يدعو الاعضاء الـــ
مقارنة الاخصائي بالمشرف ذى المهارة والخبرة الممتازة ، ولاشك ان هذا قد يضـ
من مكانة الاخصائي عند هؤلاء الاعضاء .

والآن وقد عرضنا وجهة نظر من يعارضون الرأى بالنسبة لزيارة المشـــــ
الاخصائي لملاحظته في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة ، سنعرض فيما يلي وجهـ
نظر من يساندون هذا الرأى ، وتعتمد وجهة نظرهم على النقط الآتية :

١- وجود المشرف مع الجماعة لا يؤثر في علاقات اعضائها وتفاعلات بعضهـ
بالبعض الآخر لان الجماعات في مؤسسات خدمة الجماعة كثيرا ما تتعود على ...
الاخصائيين المختلفين الذين يقومون بمساعدتها في النواحي المختلفة لأوجه النـ

- في معظم مؤسسات خدمة الجماعة نجد أن مسئوليات المشرف تتيح له الفرصة الاتصال بالجماعة في المؤسسة ، وعلى ذلك يعرفه الاعضاء ويعرفون مسئولياته التي ن بينها زيارة الجماعات ، أى أن زيارة المشرف للجماعة لاتغير من مجراها الطبيعي.

- أنه من المهم لعملية النمو لاعضاء الجماعة أن تتاح لهم الفرصة لتوسيع دائرة تصالهم ومعرفة الدور الذى يقوم به كل شخص في المؤسسة ، ولاشك ان المشرف هو حد هؤلاء الاشخاص الذى يجب على الاعضاء أن تتاح لهم الفرصة للاتصال به عن طريق ملاحظته للجماعات ، كما ان ذلك يتيح الفرصة للاعضاء على التعود على مواجهة مثل هذه المواقف .

- تتيح الملاحظة المباشرة الفرصة للمشرف لاختيار بعض النقط الهمة التي يمكن مناقشتها في اجتماعاته الفردية والتقويمية مع اخصائى الجماعة والتى تساعده على النمو ومساعدة الجماعة واعضائها ، والطرق والوسائل التي يستخدمها الاخصائي في عمله مع الجماعة وأعضائها ، ومدى استخدامه أوجه النشاط لمساعدتهم .. الخ .

- تعمل الملاحظة على توثيق الصلة بين المشرف والاخصائى ، كما تعطي الاخصائى الدليل الواضح على اهتمام المشرف به .

- ملاحظة المشرف للاخصائى في اثناء عمله مع الجماعة يتيح الفرصة للمشرف على معرفة مدى صحة محتويات التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائى.

والحقيقة أن وجود أى شخص من خارج الجماعة ومن يقوم بالعمل معها يؤثر في تفاعل الاعضاء وعلاقاتهم مع بعضهم وكذلك مع الاخصائى ، وتتوقف درجة هذا التأثير وحدته على عدة عوامل منها الجماعة ومرحلة نموها ودرجة تنظيمها واستقرار حياتها الجماعية ، ومركز الاخصائى في الجماعة وخبراته ومهاراته ودرجة الطمأنينه والامن الذى يتمتع هو بهما .

ولاينسى الكاتب ماحدث عند زيارته لاحدى الجماعات التي تعمل معهـا احدى الاخصائيات التي كان يشرف عليها وكانت طالبة في السنة النهائية بأحد معاهد الخدمة الاجتماعية في ذلك الحين ، اذا ارتبكت الاخصائية رغم علمها بالزيارة وموعدها وساد الجماعة جو من الوجوم دعا الكاتب الى التدخل لانقاذ الموقف بطريقة لم تؤثر تأثيرا سلبيا على المكانة الاجتماعية للاخصائية بين اعضاء الجماعة واشرك الاعضاء في بعض الالعاب الجماعية التي ادخلت البهجة والسرور عليهم وأزالت وجوم الجماعة ، وهنا ترك الكاتب قيادة الجماعة للأخصائية التي قامت بمساعدتها على تنفيذ برامجها .

استعداد المشرف لزيارة الجماعة

اذا اراد المشرف في بعض الأحيان ان يقوم بزيارة أحدى الجماعات أن يفكر طويلا في ذلك ، ولايقدم عليها الا بعد أن يقتنع تماما بفائدتها ، وفي هذه الحالة ، يجب عليه ان يقوم بالتحضير لهذه الزيارة كي تؤتي ثمارها المرجو ويشمل الاستعداد لزيادة المشرف لاحدى الجماعات النقط الآتية :

١- لابد للمشرف أن يكون صورة في ذهنه عن أغراض الزيارة التي يجب تكون حقيقية وواضحة وليست مختلفة لأجل الزيارة فقط .

٢- لابد أن يراجع المشرف في ذهنه كل مايعرفه عن الجماعة وبرامجها ومشكلاتها ويساعده في ذلك مراجعته للتقارير التي يكتبها كل من الاخصائي والمشرف .

٣- لابد أن يراجع المشرف في ذهنه كل مايعرفه عن الاخصائي وقدراته ورغباته ومشكلاته ويساعده في ذلك مراجعته للتقارير المشار اليها في النقط السابقة .

يجب أن يخطر المشرف الاخصائي بالزيارة وموعدها والغرض منهـــا
ستعداد لها ويستحسن أن يحدد موعد الزيارة بمعرفة كل من المشرف والاخصائـــي
شك أن ذلك يعمل على تقوية العلاقة الاشرافية بينهما واستفادة الاخصائي مـــن
شراف .

ط والموضوعات التي يلاحظها المشرف اثناء زيارته للجماعة:

عندما يقوم المشرف بزيارة احدى الجماعات عليه ان يلاحظ العوامل التـي
كن استخدامها كأساس لمساعدة الموظف أو المتطوع أو الطالب والتي يمكن تلخيصها
صرها في الآتي:

- نوع العلاقة بين الاخصائي والجماعة .
- التفاعلات بين الاعضاء واستجابة الاخصائي للعلاقات التي تقوم بين الاعضاء
ي الجماعة.
- استجابة الاخصائي لسلوك الاعضاء في الجماعة وطريقته في معالجة مواقـف
صراع والتشاحن التي تظهر في الجماعة .
- العوامل والادلة التي تبين تماسك الجماعة أو تفككها
- دلائل الحكم الذاتي في الجماعة ، وتحمل اعضاء القيادة والمسئولية فيها.
- نوع البرامج ومدى مطابقتها لحاجات ورغبات الاعضاء.

ستمارة ملاحظة المشرف للجماعة

هناك بعض المشرفين ممن يقومون في اثناء ملاحظتهم للجماعات باستخدام
استمارات بها قوائم تتضمن النقاط التي يجب ملاحظاتها وذلك لتسهيل عمليـــة
الملاحظة، وهذه الاستمارات تكون بمثابة التقارير التي يكتبها المشرف عن الملاحظة،
وتتضمن الكثير من المعلومات والبيانات التي تتعلق بالاخصائي ومدى تأديتـــه
لمسئولياته المهنية نحو الجماعة وأعضائها ، وكذلك تتعلق بالجماعة ونموها هي واعضائها
وفيما يلي مثال لاستمارة ملاحظة المشرف للجماعة .

أستمارة ملاحظة المشرف لاحدى الجماعات :

(أ) بيانات عامة:

أسم الجماعة　　　اسم الاخصائى

عمر الجماعة　　　الجنس　　　عدد الحاضرين

التاريخ　　　وقت الاجتماع　　　مكان الاجتماع

اسم المشرف　　　　　مدة الملاحظة

ضع علامة　　　في المكان المناسب مع مراعاة الآتي:

ضعيف = ١　　　مقبول = ٢　　　جيد = ٣

(ب) مكان الاجتماع :	١	٢	٣	تعليق
١- التهوية:				
٢- الاضاءة.				
٣- النظافة .				
٤- تنسيق المكان وجاذبيته				
٥- كفاية المعدات				
٦- أماكن الجلوس.				
٧- الاستعداد للاجتماع				
٨- البعد عن العوامل التي تعطل الاجتماع.				

(جـ) جدول الأعمال أو البرنامج	وقت النشاط	تعليق
١-		
٢-		
٣-		
٤-		

(هـ) التفاعلات في الجماعة :

	١	٢	٣	تعليق
١- معرفة الأعضاء لبعضهم البعض.				
٢- التماسك والروح المعنوية في الجماعة				
٣- شعور الأعضاء بالانتماء.				
٤- المبادات وتحمل المسئولية في الجماعة.				
٥- مدى قيام الجماعة بالضبط الاجتماعي فيها.				
٦- تقبل الاعضاء لبعضهم البعض.				
٧- دلائل وضوح الغرض والاهداف بين اعضاء الجماعة				
٨- وضع الخطط واتخاذ القرارات بمعرفة الجماعة.				

(هـ) البرنامج:

	١	٢	٣	تعليق
١- يبدو أن تصميم البرنامج سليم				
٢- تحمل الاعضاء مسئولية تصميم البرنامج.				
٣- اشتراك الاعضاء في أوجه نشاط البرنامج				
٤- مقابلة البرنامج لحاجات ورغبات الاعضاء.				
٥- دوام واستمرار البرنامج.				
٦- تنفيذ القرارات والخطط.				
٧- استغلال الموارد (المؤسسة والمجتمع المحلي)				

(و) الأخصائي :

	١	٢	٣	تعليق
١- احترام وتقبل الاعضاء له				
٢- يساعد ويشجع الجماعة على وضع الخطط واتخاذ القرارات				
٣- يساعد ويشجع الجماعة وأعضائها على التفكير				

٤- معرفة حاجات الاعضاء ورغباتهم والعمل على مقابلتها واشباعها.

٥- تقبل الجماعة واعضائها

٦- احترام وتقبل الفروق الفردية

٧- التصرف فى مواقف الصراع

٨- تقديره لمشاعر الاعضاء والجماعة

٩- استخدام المواقف الاجتماعية فى الجماعة لتعليم الاعضاء.

١٠- مساعدته للاعضاء لاحترام بعضهم البعض

١١- مساعدته للاعضاء لاحترام الافراد الآخرين خارج الجماعة.

١٢- مساعدته للاعضاء على التعاون ووضع الخطط وتنفيذها وتحمل المسئولية .

١٣- مساعدته للاعضاء على حل المشاكل

١٤- مساعدته للاعضاء على اكتساب المهارات والخبرات .

١٥- مساعدته للاعضاء على المحافظة على الخامات والادوات .

تصرفات المشرف أثناء زيارته للجماعة :

عندما يقوم المشرف بزيارة أحدى الجماعات عليه أن يعمل نجاح الزيارة ويستبعد عوامل التأثير السلبى فى الحياة الجماعية وذلك بمراعاة النقط الآتية:

١- يجب ان يكون المشرف موجودا فى مكان اجتماع الجماعة قبل أن تبدأ الجماعة اجتماعها وذلك لملاحظة الموقف قبل بدء الاجتماع ، وهنا يمكن للمشرف ان يلاحظ حالة الاعضاء عند حضورهم ، ومن يحضر أول فأول ، ومن يحضر مع من زملائه ومن يتحدث مع الاخصائى والاسلوب الذى يتحدث به معه ، وكيف يتصرف الاخصائى مع الافراد ، وهل قام الاخصائى باعداد ماتحتاجه الجماعة من ادوات أو خامات وغير ذلك من النقط الاخرى ذات الاهمية فى العمل مع الجماعة .

واذا لم يستطيع المشرف ان يكون موجودا فى مكان اجتماع الجماعة قبل بدء الاجتماع وحضر فى اثنائه ، عليه ان يجلس بهدوء ولا يتدخل فيما يقوم به الجماعة من

شاط الا اذا طلب منه ذلك . واذا ماتوقفت الجماعة عن ممارسة أوجه نشاطها بسبب قدمه ، عليه ان يطلب من الاخصائي ان تستمر الجماعة فيما كانت تقوم به من نشاط.

- يجب ان يشترك المشرف في النشاط اذا سمحت الظروف بذلك ، لان هذا مل على ايجاد الجو الاجتماعي المناسب في الجماعة ويزيد من أوصر العلاقة بين لمشرف والجماعة ، ويقلل من تأثير وجوده كشخص من خارج الجماعة ويتيح الفرصة لان يرى الجماعة وتفاعلاتها والعلاقات السائدة بين اعضائها وكذلك بين الاخصائي لى حقيقتها وطبيعتها على قدر المستطاع ، وعليه ان يترك للجماعة ، حرية مناقشة اتقوم بمناقشته من موضوعات واتخاذ القرارات التي تراها ،تناسبها ، أى يجب عليه أيا معينا .

- يجب الايأخذ المشرف مسئولية العمل مع الجماعة من الاخصائي ، لان ذلك ضعف مكانة الاخصائي بين اعضاء الجماعة ، وقد لايثقون الثقة الكافية التي على ساسها تتكون العلاقة المهنية اللازمة لمساعدة الجماعة واعضائها ، وفي بعض الحالات يقوم المشرف بشرح موضوع خاص بقصد التدريب ، وهنا يجب أن يكون الاخصائي على علم بذلك حتى لايشعر أن حقه في العمل مع الجماعة قد أغتصب منه ، ويصح أن يشترك في دور التدريب اشتراكا فعليا ، كما يجب أن يكون المشرف واعيا للدور الذى يقوم به والذى يجب الا يطغى على دور الاخصائي أو أخذ قيادة العمل مع الجماعة منه.

٤- يجب على المشرف ان يكون هادئا مطمئنا في اثناء ملاحظته للجماعة، لان أنفعاله سرعان ماينعكس على الجماعة والاخصائي وفقدت الملاحظة غرضها الاساسي بل ربما يكون لها تأثير عكسي على الجماعة.

وعلى سبيل المثال في هذا المجال قام الكاتب بزيارة جماعات بعض طلاب الخدمة الاجتماعية الذى كان يشرف عليهم ، وكان نشاط الجماعات آنئذ نشاطا جماعيا تشترك فيه جماعات المؤسسة في وقت واحد. وهنا وجد ان احد الطلاب

يتولى قيادة النشاط أما باقي الطلاب فكانوا يتحدثون مع بعضهم خارج نطاق الاجتـ
تاركين جماعاتهم مما أدى الى حالة من الفوضى، وتعذر على قائد النشاط تنفيذ أوجـ
النشاط للبرنامج ولما رأى الكاتب هذه الحال غضب ، الا أنه سيطر على مشاعره ولـ
يظهر غضبه وقام بتوجيه الطلاب توجيها تضمن أن يكون كل طالب مع الجماعة التـ
يعمل معها ليساعد على حفظ النظام ويعاون قائد النشاط على أداء مسئولياته ، ثم غـ
الكاتب المكان خوفا من ان يظهر غضبه وينعكس على الجماعات ويؤثر عليها وعلـ
الجو الاجتماعي السائد فيها تأثيرا سيئا.

هذا وليس من المحتم على المشرف في زيارته للجماعة ان يبقى معها الـ
انتهاء موعد اجتماعها ،بل عليه ان يتركها بعد ان يحقق الغرض الذى من اجلـ
قام بزيارتها كما عليه ان يتخير الوقت المناسب لذلك كانتهاء الجماعة من مناقـ
موضوع معين أو الانتهاء من نشيد جماعي أو بعض الالعاب الجماعية ، أو غير ذلك.

تصرف المشرف بعد الزيارة

اذا لم يشترك كل من المشرف والاخصائي في مناقشة وتحليل المواقف الخـ
التي قام المشرف بملاحظتها سواء أكانت ايجابية أم سلبية ، أى مواقف الضعـ
والقوة ، وكيف يمكن تحسين وترقية وأساليب العمل مع الجماعات أصبحت الملاحظـ
عديمة الفائدة ولذلك يجب على المشرف أن يسجل بوضوح في تقريره الذى يكتبه
زيارته للجماعة كل مالاحظه في اثناء وجوده في اجتماع الجماعة لهتخذ أساسـ
لمناقشة بعض المواقف وتحليلها مع الاخصائي في الاجتماعات الاشرافية الفرديـ
كي يساعده على النمو والتقدم واداء وظيفته على أحسن وجه ممكن ، كما يمكن أيضـ
استخدام مثل هذا التقرير في عمليات التقويم الدورى للاخصائي والجماعة.

هذا، ويجوز أن يشمل مايسجله المشرف في تقريره عن زيارته للجماعة بعـ
النقط والمواقف التي يمح مناقشتها وتحليليها في الاجتماعات الاشرافية الجماعيـ
والاجتماعات العامة للموظفين لكي يستفيدوا منها ، كما يجوز أن يقوم المشرف باتخـ
اجراءات وخطوات ادارية معينة تجاه بعض هذه النقط أيضا.

الاجتماع الاشرافي الفردي

اهمية الاجتماع الاشرافي الفردي

سبق أن ذكرنا أهمية المقابلة التمهيدية مع الاخصائي، فهي بداية عمليـــــة
لاشراف وهي التي تضع الاساس للعلاقات بين المشرف والاخصائي . وأن تقويـــة
تنمية هذه العلاقة يتوقف تماما على نوع الاجتماعات الاشرافية الفردية التي تليهــا
على اساسها يقوم الاخصائي ذو الخبرة بالتعمق والتوسع في معرفته وزيادة مهاراتـــه
مهنية وفلسفته الاجتماعية ويستخدم طالب الخدمة الاجتماعية نفسه استخداما انشائيـا
في مسئولياته المهنية والفنية ، اما المتطوع فيمكنه تـ ـن مهاراته لكي يؤدي العمـــل
لذي اسند اليه على احسن وجه ممكن.

فالاجتماع الاشرافي الفردي هو الوسيلة الرئيسية للتفاعل بين المشرف والاخصائي
ستمرار عملية التعليم في اثناء قيام الاخصائي مسئولياته المهنية ، ولاشك ان عملية
تعليم لاتتم الا عن طريق العلاقة الاشرافية السليمة والاعتراف الكامل من جانـــب
مشرف بان الاخصائي ليس بعميل يبحث عن حل مشكلاته الخاصة ، ولكنه شخـــص
ملي ، وعضو من هيئة الموظفين بالمؤسسة يبحث عن المعرفة والخبرة والمهارة ، ومـــن

حقه الحصول عليها . ولاشك ان الغرض المباشر للاجتماع الاشرافي هو مساعدت ا
النمو وأداء وظيفته أحسن الاداء الممكن .

بعض النواحي الادارية المتعلقة بالاجتماع الاشرافي الفردي

وهناك بعض الاسئلة التي تتعلق بالجانب الاداري للمؤسسة ، كما أنها تت
أيضا بعملية الاشراف . هذه الاسئلة تتضمن مدة الاجتماع وموعد تكراره.

والحقيقة أنه لاتوجد أجابات قاطعه على مثل هذه الاسئلة ، وذلك لاختـ
ظروف كل مؤسسة عن الاخرى. الا أن هناك بعض المبادىء التي يمكن ان يسترش
بها .

وأول هذه المبادىء هو عقد هذه الاجتماعات ، سواء أكانت بالنسبة للموظ
الدائمين لكل الوقت ، أو بعضه ، أو طالب الخدمة الاجتماعية ، أو المتطوعين ، به
دورية ، على أن يخصص لها جزء من وقت العلم سواء أكان ذلك بالنسبة للمشـ
أم بالنسبة للاخصائي.

ويجب أن تتراوح مدة الاجتماع الاشرافي الفردي بالنسبة للاخصائي حديث
العهد بالعمل وتنقصه الخبرة ويعمل بالمؤسسة كل الوقت بين الساعة والساعة ونصـ
الساعة أسبوعيا ، ويمكن بصفة عامة أن تكون مدة الاجتماع ساعة . هذا ، ويجـ
أن تخصص نصف ساعة لكل من المشرف والاخصائي للاستعداد للاجتماع . اما بالن
لطلاب معاهد الخدمة الاجتماعية فيجب أن تتراوح فترة الاجتماع الاشرافي بين ا
ارباع الساعة والساعة ، على أن تخصص نصف ساعة أيضا لكل من المشرف والطا
للاستعداد للاجتماع هذا ، ويستحسن أن تكون فترة الاجتماع الاشرافي الفردي لل
ساعة لحاجاتهم الماسة للمساعدة في شتى نواحي الحياة المهنية ، الا ان بعض معا
الخدمة الاجتماعية قد تضطرها ظروفها الخاصة الى تخفيض مدة الاجتماع الفردي ا
حوالي نصف الساعة على ان يعوض النقص بعقد اجتماع اشرافي جماعي لهم . ول
لاستفادة الطلاب من مزايا كلين النوعين من الاجتماعات الاشرافية .

وأما في حالة المتطوعين والموظفين لبعض الوقت اللذين يقومون عادة بأعمال تقل
الموظفين اللذين يعملون كل الوقت ، فيمكن ان تعقد لهم الاجتماعات الاشرافيــــة
ردية مرة كل أسبوع بصفة دورية على ان تقرن باجتماع اشرافي جماعي لهم كــــل
ر وقد تضطر المؤسسة في بعض الأحيان الى عقد اجتماعين اشرافيين جماعيين كــل
ر وقد ترى المؤسسة الاكتفاء باجتماع اشرافي فردى واحد لكل منهم مع عقـــــد
تماع أو اجتماعين اشرافيين جماعيين لهم جميعا . والخلاصة هي أن المؤسسة تقـــوم
جراء التعديلات التي تراها سواء في عدد الاجتماعات الاشرافية ، الفرديـــــة
الجماعية ، وفقا للحاجة الفعلية للموظفين والطلاب والمتطوعين لمساعدتهم على النمـو
قيام بمسئولياتهم المهنية على خير وجه ممكن.

ولايخفى علينا انه كلما قل عدد الاجتماعات الاشرافية الفردية ، كلمـــــا
ب الطابع الادارى على محتوياتها ، وتقل مناقشة النواحي المهنية الواجب مناقشاتها
تي تساعد على نمو الأخصائيين واداء مسئولياتهم المهنية على احسن حال ممكن ، كما
خفى علينا ايضا انه كلما كانت الاجتماعات الاشرافية الفردية قصيرة كلمـــــا
ى ذلك الى سطحية المناقشات وعدم الاستفادة منها كما يجب .

والآن وقد عرفنا ماهية الاجتماع الاشرافي الفردى وبعض النواحي الاداريـــة
تعلقة به ، نريد أن نعرف الطرق التي بواسطتها يصبح هذا الاجتماع الثنائـــــى
يلة يتعلم منها الطرفان ، وتتحسن عن طريقها نوع البرنامج الذى يقدم للجماعـــات
سهم في ترقية الاسلوب الذى تقدم به خدمات المؤسسة ، سنبدأ بشرح الاغـــــراض
تي نرغب الوصل اليها عن طريق هذا النوع من الاجتماعات الاشرافية .

راض الاجتماع الاشرافي الفردى:

يجب أن يعرف أن المشرف في اثناء تأديته لوظيفته يتحمل ثلاث مسئوليـات
ضحة، هي مسئوليته نحو الشخص الذى يشرف عليه ، ونحو الجماعة الخاصة التي يعمـــل
بها هذا الشخص ، كذلك المؤسسة التي تقدم البرامج وفق حاجة المجتمع الذى يوجــد

فيه . وهذه المسئوليات متداخلة ومتصلة مع بعضها وتؤثر كل منها في الاخــــر
فالمساعدة الاشرافية التي تزيد من معلومات وقدرات وحرية وثقة الاخصائي تسهـ
مباشرة في تحسين نوع الخدمات التي تقدم للجماعة وكذلك البرنامج العام للمؤسـ
وعن طريق ذلك يمكن تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة . وعلى كل ، يمكن تلخيـ
اغراض الاجتماعات الاشرافية الفردية والدورية في الآتي:

١- التوجيـــــه

يقوم المشرف بهذا الدور عندما يقوم بدور الريادة الثانوية ، أي عندمـ
يقوم بمساعدة الاخصائي عندما يكتشف ويحلل المواقف المختلفة في اثناء عمله ـ
الجماعة ، وعندما تنقص الاخصائي الخبرات والمهارات الكافية للعمل مع الجماعـ
يقوم المشرف على اساس من معلوماته وخبراته الكثيرة باقتراح بعض الحلــــ
للمشكلات التي تتعرض لها الحياة الجماعية للجماعة . ويجب ان يكون المشـــر
واعيا الى ان الهدف هو تشجيع الاخصائي للاعتماد على نفسه في التصرف فـــــ
المواقف الاجتماعية المختلفة التي تتعرض لها الجماعة وباختصار ، فالتوجيه هـــ
يتضمن تقديم المساعدة عند الحاجة ، وذلك بمساعدة الاخصائي لمزيد ويستفيد ـ
قدراته وخبراته ومهاراته الشخصية . وفي حالة الاخصائي الماهر نجد أنه قد يكـ
من المشرف ان يقرر موضوعا للمناقشة ، فتتاح للاخصائي الفرصة للبت فيها براـ
وعلى كل . يجب ان يتيح الاجتماع الفرصة لابداء الاراء للاخصائي المشترك ـ
المواقف المختلفة .

٢- التعليـــم

ان الاجتماع الاشرافي الفردى هو خير فرصة تزيد معلومات الاخصائـــ
وبخاصة الذى تنقصه الخبرة بالنسبة لطرق خدمة الجماعة ومبادئها ، كما انه يساعـ
على زيادة معلوماته بالنسبة لفهم الافراد وسلوكهم في الجماعات . فالاخصائـــ
يستطيع ان يعرف المعاني العميقة للمبادىء والنظريات بالنسبة للمواقف الخاصة

قشتها مع المشرف فتأخذ صيغتها العملية بدلا من الصيغة النظرية البحته ، ويتعرف خصائي أيضا على طبيعة وغرض وتكوين وادارة المؤسسة وعوامل البيئة التـــــي ر في حياة الجماعةوأعضائها .

والخلاصة ، أن الاشراف عملية تعليمية ، ويستخدم المشرف ذو الخبـــــرات مهارات والمعلومات الجمه الاجتماع الاشرافي الفردى بصفة خاصة لتعليم من يقـــوم شراف عليهم سواء أكانوا من الموظفين ، أم من الطلاب ، أم من المتطوعين .

الادارة

يقوم المشرف في الاجتماع الاشرافي الفردى بشرح وتوضيح كيفية تنسيـــق مج الجماعات التي يعمل معها الاخصائي مع البرامج العامة للمؤسسة ، وكذلـــك ضوعات المتعلقة باستخدام الخامات والمعدات والموارد بصفة عامة ، ومايتعلـــق عامة المؤسسة وماتتطلبه من تقارير وعلاقة الاخصائي بموظفي المؤسسة وغيــــر ، من الشئون الادارية .

هذا ، واذا مانظرنا الى أغراض الاجتماعات الاشرافية الفردية السابـــق يحها نجد أنها ترتبط ارتباطا وثيقا ، بل وتنبع من الوظائف الثلاث للاشـــراف وهى الوظيفة الادارية ، والوظيفة التعليمية ، والريادة الثانوية .

ستعداد للاجتماع الاشرافي الفردى

يقوم المشرف والاخصائي بالاستعداد للاجتماع الاشرافي ، الا ان المشـــرف المسئول الأول عن الاجتماع ومحتوياته ، وذلك بناء على حاجة الاخصائي ، لأنـــه الذى يقوم بدور المعلم . فيجب على الاخصائي ان يراجع تقريره الدورى الأخير ذلك التقارير الدورية السابقة التي قد تتصل ببعض النقط والموضوعات التـــي ثار في الاجتماع الاشرافي ، ثم يراجع قائمة النقط والاسئلة التي سبق ان قدمها تقريره الدورى للمشرف لمناقشتها في الاجتماع ، ثم عليه ان يفكر ويحلل ويجيب ما ليشترك ويتعاون مع المشرف في المناقشة ، ويستفيد من عملية الاشراف بصفة

عامة . اما المشرف فيمكن حصر الدور الذى يقوم به للاستعداد والتحضير للاجتماع الاشرافى فيما يلى:

١- يجب على المشرف أن يقدر حاجات الاخصائى : وهذا مايطلق عليه التشخيص التعليمى أو التربوى ، وهو أحد العوامل الاساسية فى عملية الاشراف ، والذى يجب ان يتخذ صفة الدوام والاستمرار ، ويكون اساسا للتخطيط والاستعداد لعملية المساعدة فى الاجتماع الاشرافى ، ولايمكن معرفة مايحتاجه الاخصائى الا بدراسة ومعرفة قدراته ومهاراته وخبراته ، وتقدير مستواه الحالى ومقارنته بالمستوى المطلوب الوصول اليه وفقا لمسئوليات وظيفته ومايقوم به من أعمال ونموه المهنى بصفة عامة ، ويمكن للمشرف ان يعرف حاجة الاخصائى عن طريق الآتى:

(أ) طلبات الالتحاق بالعمل ، سواء أكان ذلك بالنسبة للموظفين أو المتطوعين أما بالنسبة لطلاب الخدمة الاجتماعية ، فيمكن للمشرف ان يرجع للاستمارات الخاصة بالتدريب التى ترسلها معاهد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات التى يتدربون بالتدريب فيها ، هذه الطلبات والاستمارات عادة مايذكر فيها بيانات مهمة عن هؤلاء الموظفين والمتطوعين والطلاب ، وبخاصة مهاراتهم وخبراتهم وتدريبهم بصفة عامة .

(ب) العلاقة الاشرافية الطيبة ، ومهارة المشرف فى الاشراف والتى تتضمن التقبل وحسن الاستماع وتوجيه الاسئلة ، وتقدير مشاعر الاخصائى وغير ذلك ولاشك ان هذا يشجع الاخصائى على أن يلجأ بمشكلاته وحاجاته الى المشرف ، ويتحدث عنها معه بصراحة ، كما يساعد الاخصائى ايضا على الاشتراك والتعاون مع المشرف فى الاجتماعات الاشرافية وطلب المساعدة منه دون خوف أو تردد.

(جـ) ملاحظة المشرف للاخصائى فى المواقف المختلفة .

(د) التقارير التى يكتبها الاخصائى ويقدمها للمشرف قبل الاجتماعات الاشرا

١- يجب على المشرف أن يتأمل الدور الذى يقوم به : أى يجب أن يفكر المشرف أنه يمثل السلطة التي قد تقاوم شعوريا أو لاشعوريا ، وان رغبته في انجاز الاعمال وبرامج المؤسسة قد تجعله يتحمل المسئولية الكاملة لما يقوم به الاخصائى من أعمال ، بأن يخبره بما يفعله ، لانه من الخطأ والاسراع أن يخبر المشرف الاخصائى بما يجب أن يفعله ، ولانه لا يتعلم بهذه الطريقة ، فهو يستفيد ويتعلم عندما يبدأ المشرف معه حيث هو ويشتركان معا فى مناقشة وحل الامور سويا .

ويجب ان يتذكر المشرف أنه هو والاخصائى يتعلمان فى الاجتماع ، أن التعليم وبخاصة فى الخدمة الاجتماعية يكون مصحوبا بشعور الخوف ، ومعرفة المشرف بتلك الحقيقة تزيل من الاجتماع بعض العوائق التى تؤثر فى سيره .

والخلاصة ، هى ان يعد المشرف نفسه نفسيا لعملية الاشراف وماتتضمنه من مشاعر .

- يجب على المشرف ان يحضر للاجتماع من حيث مدة الاجتماع ومكانه أى يجب عليه أن يخصص للاجتماع وقته المحدد له ، والذى يسمح بمناقشة الموضوعات المختلفة وعدم الاستعجال ، حتى لا يأخذ الاجتماع الاشرافى الصفة الروتينية بنظر الموضوعات الاخرى بشىء من الاستعجال الذى يضيع الفرصة لجنى الثمار المرجوه من الاجتماع . هذا ويجب ان يراعى مكان الاجتماع ، فيكون مريحا بعيدا عن العوامل التى تعكر صفو الاجتماع والاستفادة منه .

- يجب على المشرف مراجعة كل ما يتعلق بما يجوز ان يناقش فى الاجتماع يجمع وينظم المعلومات التى تسهل مناقشتها : فعلى المشرف ان يراجع تقاريره وتقارير الاخصائى وملاحظاته عليها ويستعد لمناقشة الموضوعات وثيقة الصلة بحاجات الاخصائى التى يمكن أن تظهر فى الاجتماع وذلك بمراجعتها قبل الاجتماع بوقت كاف ، وان ينظم المراجع والمعلومات التى يمكن الاستفادة منها فى مناقشتها .

فاذا كانت الموضوعات خاصة باحدى الجماعات مثلا عليه ان يقوم بدراستها ومراجعة تقاريرها التي كتبت اخيرا بمعرفة الاخصائي ، ويجوز ان يقرأ المشرف بعض التقارير التي كتبها هو عن الاخصائي اذا كانت هناك بعض الموضوعات التي تتعلق بالاخصائي نفسه ، كما يصح ان يراجع بعض النواحي الادارية اذا تطلب الامر ذلك . وباختصار ، يجب ان يكون المشرف مستعدا لكل مايجوز ان يثار في الاجتماع.

و- يجب على المشرف أن يحدد الاغراض التي على اساسها يشترك في الاجتماع وهناك عدة اغراض يشترك على أساسها المشرف مع الاخصائي في الاجتماع الاشرافي وهي :

(أ) تكوين علاقة طيبة بين المشرف والاخصائي.

(ب) استخدام طرق التعليم الحديثة.

(جـ) على المشرف أن يسوس نفسه ويستخدم خبراته وقدرته ليزيد من ثقة الاخصائي بنفسه .

(د) يضع موضع الاعتبار مسئولياته نحو المؤسسة والجماعة والاخصائي.

محتويات الاجتماع الاشرافي الفردي:

أن الغرض الاساسي لعملية الاشراف هو مساعدة الاخصائي على النمو والقيام بمسئولياته المهنية على أحسن وجه ممكن . لذلك يجب على المشرف أعداد وتنظيم محتويات الاجتماع الاشرافي وفق حاجة الاخصائي، وعليه الا يتمسك بالنقط التي أعدها للمناقشة في الاجتماع ، بل أن النقط التي قد يثيرها الاخصائي والاسئلة التي يسألها لذات أهمية كبيرة في توطيد العلاقة الاشرافية والعمل على نجاح الاجتماع الاشرافي وتحقيق أهداف عملية الاشراف ، كما يجب عليه ان يركز المناقشات التي تثار في الاجتماع حول النقط الثلاث الآتية :

١- المؤسسة ومايتعلق بها - أغراضها وفلسفتها وسياستها واداراتها وبرامجهـــــا ومواردها .. الخ

٢- الجماعة التي يقوم الاخصائي بالعمل معها والأعضاء المكونين لها ، فمثلا يمكـــن مناقشة النقط التي تدور حول أغراض الجماعة والعلاقات السائدة فيها ومشكـــلات المجتمع على الجماعة ومساعدة الاخصائي للافراد والجماعة كوحدة واحدة .

٣- الاخصائي ومسئولية وظيفته ومساعدته على القيام بها ، فتدور المناقشات حـــول دور الاخصائي في المواقف المختلفة ومساعدة الجماعة وأعضائها . وكيف يستخـــدم الاخصائي موارد المؤسسة المجتمع المحلي ، كما يشجعه على الانضمام للـــدورات التدريبية .

ويجب على المشرف ان يساعد الاخصائي على ان يقوم عمله ويزيد من معلوماتـه ومهاراته ووضع خطة العمل وتنفيذها وحل مشكلاته . وباختصار ، ليس المشرف مسئولا عن ان يملي على الاخصائي ما يجب ان يفعله ، بل هو مسئول عن مساعدته لكي يكتشف من نفسه مايجب ان يفعله وكيف يفعله .

هذا ، ويجب أن يبدأ الاجتماع الاشرافي بمناقشة بعض النقط البسيطة السهلـة خاصة النقط والاسئلة التي قد يثيرها ويسألها الاخصائي، ثم يتدرج منها الى مناقشـة النقط الأكثر صعوبة . وبالاختصار يجب على المشرف أن يراعي النقط التي يجـب أن يراعيها عندما يقوم بدوره التعليمي والذى سبق عرضها وتوضيحها عند شرح الوظيفة التعليمية للاشراف ، على ان يقوم المشرف والاخصائي في نهاية الاجتماع بتلخيـص المناقشات التي دارت في الاجتماعات والتوصيات التي توصلا اليها .

أما الطريقة التي تناقش بها الموضوعات المتعلقة بالعمل مع الاخصائي ، فهـذا يتوقف على المشرف نفسه ، وعلى الاسلوب الذى يراه ويرتاح اليه . فبعض المشرفيـن يجدون أنه من المفيد البدء بالتحدث عن الموضوعات العامة ثم التدرج منها الـــى

نقط الخاصة المراد التركيز عليها ، وهنا قد يجوز مثلا ان يطلب المشرف مـ
الاخصائي أن يتحدث عن البرنامج بصفة عامة ، ثم توجه المناقشات الى كيفيـ
استخدام البرنامج لمساعدة يجدون أنه من المفيد البدء بالتحدث عن الموضوعـ
العامة ثم التدرج منها الى النقط عن البرنامج بصفة عامة ، ثم توجه المناقشات ا
كيفية استخدام البرنامج لمساعدة الافراد ثم توجه المناقشة الى استخدام الاخـ
البرنامج لمساعدة بعض اعضاء الجماعة التي يعمل معها ، وهناك بعض آخر مـ
المشرفين يجد انه من الافيد ان يبدأ بمناقشة الحالات الخاصة وينتقل بعد ذا
الى الاستنتاج والتعميم للقواعد والاساليب التي يجب ان تراعي في مثل هذه ا
وسواء استخدام المشرف الاسلوب الاول أو الاسلوب الثاني يجب ان يفهـ
الاخصائي في النهاية بوضوح الهدف من المناقشات والاستفادة منها في ضوء الم
هذا ، ويستخدم الاسلوب الأول عادة عندما يكون الاخصائي حديث العهد بالعم
ولديه بعض المخاوف والمقاومة للاشراف .

صعوبات الاجتماع الاشرافي الفردى

هناك بعض الصعوبات التي تقف في سبيل تحقيق النتائج المرجوه للاج
الاشرافي الفردى ، ولذلك يجب أن يكون المشرف واعيا لها ويعمل على ازالة
ويمكن تلخيص هذه الصعوبات في الآتي:

١- الشعور بعدم الامن المرتبط بدور كل من المشرف والاخصائي:

يتعلم كل من المشرف والاخصائي عن طريق عملية الاشراف . ولذلك ي
كل منهما بشيء من عدم الامن عندما يقوم كل منهما بدوره ، علاوة على أن ا
وبخاصة حديث العهد بالاشراف قد يشعر بعدم الثقة في نفسه خاصة عندما ي
نفسه الى اى مدى أقوم بمساعدة الاخصائي على النمو والتقدم ، ولاشك ان هـ
الشعور يقف حجر عثره امام المشرف في مساعدته للاخصائي . اما من ناحيـ

لاخصائي فهو يشعر بعدم الامن لانه يتعلم ، وهذا صعب لانه يتخلص من شيء ملموس
ود ان يقوم به ليتعلم شيئا غريبا عنه.

وعدم الامن والطمأنينة من جانب الاخصائي غالبا مايؤدى الى ان يقاوم مساعدة
مشرف له ، ولذلك يجب ان يتقبل المشرف اعراض ومقاومة الاخصائي لمساعدة
مشرف ويوجه عنايته لفهم الاسباب الداعية لذلك ويعمل على ازالتها.

ولأهمية هذه المشكلة وانتشارها في الغالبية العظمى لعمليات الاشراف
نتحدث عنها بشيء من التفصيل سواء أكان ذلك من الناحية النظرية ، أم من
ناحية العملية وذلك بعد الانتهاء من الحديث عن الاجتماع الاشرافي الفردى.

- اتجاه كل من المشرف والاخصائي نحو السلطة :

لاشك ان للمشرف سلطته التي تخولها له وظيفته في المؤسسة التي قد يسيء
لاخصائي ادراكها لخبراته السابقة مع من كانوا في مراكز السلطة ، أو لعدم فهمه
دراكه لمعنى السلطة بصفة عامة ، ولذلك يجب على المشرف أن ينظر لهذه
حقيقة بعيني الأخصائي ويتعرف على شعوره وأسبابه ، ويقدر ظروفه كانسان له
دافعه وحاجاته وقدراته ووجهات نظره ، ويساعد على ادراك معنى هذه السلطة، وأنه
يوجد لمعاونته ومساعدته وليس لاكتشاف الأخطاء ومحاسبته عليها .

ويخطيء المشرف اذا اعتقد بناء على سلطته ان يظهر بمظهر الشخص الذى
يستطيع أن يجيب على كل الاسئلة التي يسألها له الاخصائي وأنه يعرف الحل
جميع المشكلات التي يتعرض لها ، ولايخفى ان نجاح المشرف في عمله يتوقف على
مدى مهارته واستطاعته على تكوين علاقة طيبة مع من يشرف عليه ، وان يشركه في
ايجاد الحل للمواقف التي يتعرض لها ، وأنه يستطيع ان يقول في بعض الأحيان
انه لايعرف الاجابة على بعض الاسئلة التي لايعرف الاجابه عنها .

ويجب على المشرف ان يكون واعيا لسلطته التى يجوز ان يسيء استخدامها وغرضها على من يشرف عليه فى اخذ القرارات وانجاز الأعمال لأنه بذلك يسلب الاخصائى من مسئولياته فى القيام بهذه الاعمال وتحمل المسئولية كاملة ، وأن المشر لم يساعده على تحمل المسئولية والنمو والتقدم .

فالسلطة ليست خطرا ، ولكن الخطر هو سوء استخدامها ، وعلى ذلـــــ يجب على المشرف من ان يساعد الاخصائى فى ادراك معنى هذه السلطة ، كما لاي استخدامها ، لان يقف حجر عثرة فى نمو العلاقات المهنية بينهما والاستفـــــا من الاجتماعات الاشرافية .

٣- استخدام الاجتماع الاشرافي لحل المشاكل

أن المشكلات التى تظهر فى الجماعة تتكون عادة من عدة عناصر مختلفـــ وعلى المشرف عندما يناقش مشكلة من هذه المشكلات ان يقسمها الى عناصرهـــ ويقوم بمناقشة وشرح تلك العناصر منفصلة عن بعضها حتى يستطيع ان يفهمهـــ ويتقبلها الاخصائى ، ويتوقف ذلك على قدراته ومهاراته وخبراته .

وهناك بعض الاخصائيين الذين يحاولون ان يخفوا اخطاءهم على المشـــر لشعورهم أن هذه الأخطار هى نتاج لفشلهم وعدم القدرة على القيام بالعمل ، أو انهـ لايصلوا بعد الى درجة من المهارة كى يروا الاخطاء التى تظهر فى الجماعــــة ويقولون أن كل شيء فى الجماعة على مايرام ويسير سيرا طبيعيا ، وعلى المشرف هذه الحالة ان يتقبل ذلك ، ثم يسأل الاخصائى ان يتحدث عن بعض نواحـــ الحياة الاجتماعية للجماعة كالبرامج أو الاعضاء أو غير ذلك ، ولاشك ان المشـــر سيجد المادة الغزيرة التى يمكنه ان يستخدمها فى مساعدة الاخصائى وتعليمه ، كـ عليه ان يزيد ثقة الاخصائى بنفسه ويركز أهتمامه على الجماعة وليس على نفسه.

٤- فتور عزم الاخصائي

عندما يعبر الاخصائي عن وهن عزيمته ومضايقته للموقف الذى يتعرض له في الجماعة أو المؤسسة ، يجب ان نعرف أنه في حاجة الى معرفة من قبل المشرف الذى يعمل على مساعدته على التعبير عما يشعر به وتبصره بالموقف الاجتماعي الذى يواجهه ويجب على المشرف في الاجتماعات الاشرافية ان يقدر ويثني على كل عمل يقوم به الاخصائي ويستحق عليه الثناء والتقدير ، أى أنه يجب على المشرف ان يعين الاخصائيين ويقرر عمله كلما لزم الامر ذلك .

٥- المشكلات الشخصية للاخصائي

قد يرغب بعض الاخصائيين في استخدام الاجتماعات الاشرافية لحل مشكلاتهم الشخصية وقد يكتشف المشرف نفسه اضطراب الاخصائيين ومخاوفهم ، وفي كلا الحالتين فان هناك حاجة للمساعدة ويجب أن نعرف ان المشرف ليس مسئولا عن المشكلات الشخصية للاخصائي لان ذلك خارج عن الدور الذى يجب ان يقوم به ، ويستثنى من ذلك حالات سوء التكيف التي لايستطيع الاخصائي أن يستمر في العمل بدون علاجها .

٦- اللغة التي يستخدمها المشرف

يخلق المشرفون في بعض الاحيان صعوبات للاخصائيين الذين يشرفون عليهم بسبب اللغة أو الاسلوب الذى يستخدمونه في التفاهم معهم ، ولذلك يجب على المشرف ان يستخدم في معاملاته مع من يشرف عليهم الاسلوب واللغة السهلة ، أى لايستخدم الاصطلاحات الفنية التي يصعب فهمها وبخاصة مع الموظفين ذوى الخبرة المحدودة والمتطوعين .

تسجيل الاجتماع الاشرافي:

يجب على المشرف ان يقوم بتسجيل ملاحظاته ومحتويات ما دار فـــــ
الاجتماع الاشرافي كي يستخدم اساسا لتحديد الخطوات التي يجب اتباعها لمساع
الاخصائي ، ويجب ان يشمل تقرير المشرف النقط الاتيه :

١- ملاحظات المشرف على الاخصائي وأسلوبه في استخدام الاجتماع الاشرافي
٢- الخبرات الجديدة التي استفادها الاخصائي
٣- مظاهر التغير التي حدثت للاخصائي
٤- المواقف والمشكلات التي نوقشت والقرارات التي اتخذت بالنسبة للمواقـ
المقبلة .
٥- نوع المساعدة التي يحتاجها الاخصائي والتي تتخذ اساسا للاجتماعات الاشرا
المقبلة واجتماعات الموظفين .

والآن وقد انتهينا من عرض الجوانب المختلفة للاجتماع الاشرافي الفـــرد
سنتحدث عن مقاومة الاخصائي للاشراف كما سبق ان اشرنا.

مقاومة الاخصائي للاشراف

أن مقاومة الاخصائي للاشراف تعد من المشكلات الكبيرة التي تقف حجر عثـ
في سبيل تعليمه وتدريبه في مجال العمل مع الجماعات ، ولذلك يجب على المشـــ
ان يستخدم الوسائل التي قد تبدو في بعض الاحيان "جافة" وغير مستساغة لتحقيـ
النمو الذى يتطلبه اخصائيو الجماعات . وعلى كل ، فان توجيه اخصائي الجماعة الـ
يقاوم عملية الاشراف ومساعدة المشرف له ليست عملية سهلة .

وهناك اسباب متعددة يقاوم بسببها اخصائي الجماعة عملية الاشراف ، منها
قد يخاف ان يفقد اعتماده على نفسه ويصبح متكلا على غيره وهوالمشرف في هذه الـ

أو أنه أقل مرتبة ومكانة من المشرف الذى يتميز بمعلوماته الغزيرة وخبراته الوفيرة والذى يلجأ اليه غالبا كلما واجهته صعوبة أو صادفته مشكلة ، أو أن الاخصائى قد لايشعر بالحرية دائما ليعبر عن أفكاره بصراحة ويناقش مشكلاته ، كما انه يريد أن يرضى المشرف وذلك بتنفيذ خططه ومقترحاته التى قد لايقتنع بها ، هذا بالاضافة الى ان خبرات الاخصائى المدرسية والاسرية ، وعلاقاته مع جيرانه والمجتمع الذى يعيش فيه لذات تأثير على هذه الظاهرة .

ويتضايق الاخصائى عندما يرى ان المشرف يطلب منه دائما ان يتحدث ، فى حين ان المشرف يأخذ دور المستمع . فالاخصائى يتوقع في الاجتماعات الاشرافية الاولى ، أن يأخذ من المشرف مواقف محددة لما سيقوم به من اعمال مع جماعته ، فهو ينتظر ان يعرف البرنامج الذى ستنفذه الجماعه واعضاؤها ، وكيف يتصرف فى مشكلات النظام ، والضبط الاجتماعي داخل الجماعة ، وبدلا من هذا ، يجد ان المشرف يقوم بسؤاله اسئلة متعددة محاولا اكتشاف اتجاهاته ومعرفة مشكلاته ورغباته ، ومساعدته على حل مشكلاته بنفسه ، وتحليل صفاته الشخصية وغير ذلك ، ولاشك ان كل هذه المواقف الجديدة بالنسبة له وغير المتوقعه تضايقة وتؤثر فيه انفعاليا ؛ وتجعل منه عادة شخصا سلبيا لايقبل المعونة التى يقدمها له المشرف ، فيغادر الاجتماع الاشرافى وهو غاضب ، ويشعر بأنه لم يستفد شيئا يساعده على تأدية عمله كما يجب ، ويستمر ذلك الشعور حتى يدرك الاخصائى ان ذلك لمساعدته لكي ينمو مهنيا ويؤدى عمله على احسن وجه ممكن ، ولا يتم ذلك الا باشراف واع يساعده على التخلص من هذا الاتجاه الهدام ، وهو مقاومةللاشراف ، واستخدامه له استخداما ايجابيا بناء . وفيما يلى تقريران لاجتماعين اشرافيين يعطيان مثلا على مقاومة الاخصائىلعملية الاشراف ومساعدة المشرف له ليتخلص من هذا الاتجاه غير السليم .

التقاريـــر

التقارير التي يكتبها الأخصائي

لاشك أن أخصائي الجماعة مسئول عن كتابة التقارير المختلفة ذات الأهـ الفائقة للجماعة وأعضائها والاخصائي والمؤسسة وميدان الجماعة[1].

وهناك أنواع مختلفة من التقارير التي يقوم أخصائي الجماعة سواء أكان أو طالبا من طلاب الخدمة الاجتماعية بكتابتها في المناسبات الخاصة وحسب الـ المطلوب من كتابتها . وأهم هذه التقارير ، هي التقارير الاحصائية ، والتقاريـ الفردية الخاصة بأعضاء الجماعة ، وتقارير البرامج الخاصة ، والتقارير الدورية لا الجماعات ، والتقارير التحليلية للجماعات .

أما المتطوعون فهم مسئولون أيضا عن كتابة التقارير خاصة والتقاريرالـ المبسطة التي لاتتطلب العمق كتلك التقارير التي يقوم بكتابتها الأخصائيون مـ الموظفين وطلاب الخدمة الاجتماعية ، وهذا يرجع لسببين واضحين ، أولهما عـ تخصيص المتطوعين في العمل مع الجماعات ، وثانيهما هو عدم توفر الوقت الكافـ لديهم لكتابة التقارير ، لذلك يجب أن تقوم مؤسسات العمل مع الجماعات التـ تستعين بالمتطوعين بمساعدتهم على كتابة التقارير المبسطة ، وذلك باعطائهـ استمارات ذات عناوين محددة وواضحة يستطيع المتطوع أن يكتب تحتها ملاحظ وأفكاره ، هذه العناوين متعددة يمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر من أولا فأول ومع من من الاعضاء ، من الذى اقترح شيئا ، من قال أمرا مهما أو فعل مهما من هم الاعضاء المهمون فى الجماعة ، من يبدو وحيدا ، من الذى يوجد المتا والمشاكل ، والنشاط ومن اقترحه كيف اتخذ القرار ، استجابة الاعضاء ، والافكـ الجديدة والخطط الجديدة ، وهكذا .

---

(١) للاستزاده في هذه الناحية يمكن الرجوع الى :
العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية : الدكتور محمد شمس الدين احمد - ١٩٨١ - الباب السادس . . .

على المتطوع أن يفهم أن التسجيل يتضمن نقط القوة ونقط الضعف التي تتعـرض
جماعة ، هذا ، ولايخفى أن مثل هذه التقارير البسيطة لها أهميتها الفائقة فـى
الاشراف . حيث يقوم المشرف بمساعدة المتطوع على النمو واداء عمله على خير

: الاخصائي لكتابة التقارير

كثيرا مايقاوم بعض الاخصائيين أو الطلاب أو المتطوعين التسجيل وكتابـة
ير ويرجع ذلك عادة الى عاملين أساسيين . أولهما عدم فهم أغراض وفوائـد
يل ، أما العامل الثاني فهو عدم مساعدة الاخصائي أو الطالب أو المتطوع علـى
كتابة التقرير وهذه نقطه مهمة ، حيث نرى ان كثيرا من الاخصائيين في بـدء
م المهنية ، كذلك الطلاب والمتطوعين يقوم للمشرف في اثناء الاجتماعـات
افية :" أنا أقول لك ماحدث ولكني لا أعرف كيف اسجله".

لذلك يجب على المشرف أن يساعد المبتدئين ممن يشرف عليهم على التسجيل
م ويساعدهم على ان يجعلوا بؤرة اهتمامهم في البداية على كتابة التقرير من حيث
ل وأجزاؤه المختلفة . ومن المستحسن بل من الواجب الا يقيد المشرف الاخصائـي
، معين للتقرير ، بل يعلمه الاطار العام لتقرير وأجزائه حسب وجهات النظـر
لفة ويترك له حرية الكتابة مهتما بالمحتويات أكثر من أهتمامه بالشكل أو الصورة
يكون عليها التقرير . ولايخفى على المشرف أن بعض الاخصائيين ، يؤيـدون
نظر المشرف في البناء التكويني ومايحتويه التقرير من عناوين وذلك لاسترشاده
يجب على المشرف أن يقوم بتفهيمهم أن ليس لزاما عليهم ان يتقيدوا بوجهـة
. ، وأن لهم الحرية في اختيار الاسلوب الذى يريدون الكتابة به ، لان المهم هـو
تمام بالمحتويات أكثر من الاهتمام بالشكل الظاهرى للتقارير كما سبق الاشـارة
. والحقيقة أن لكل مؤسسة من مؤسسات العمل مع الجماعات سياساتها الخاصـة
، تتبعها في التسجيل وكتابة التقارير ومحتوياتها شكلا وموضوعا ، وعلى كل من يعمل
مؤسسة من هذه المؤسسات أتباع السياسة التي تضعها هذه المؤسسة للتسجيل وكتابة

وبعد أن يتقن الاخصائي كتابة التقرير من حيث الشكل يمكن للمشـ[illegible]
أن يساعده للانتقال الى مرحلة أخرى ، وهي التركيز على الجماعة كجماعة وأعضائها
وما يقومون به من نشاط أكثر من تركيزه على تحليل نفسه وسلوكه وتحليل المواقـ[illegible]
المختلفة والافراد تحليلا دقيقا ، ولاشك أن ذلك يساعده على أن يكون دقيق الملا[illegible]
وبالتالي يساعده على دقة التسجيل وشموله لما يحدث في اثناء اجتماع الجماعة وذ[illegible]
بالاضافة الى الواقعية التي يجب أن يعيش فيها الاخصائي ليكون مساعدة حقيقيا لـ[illegible]
وأعضائها . ثم بعد ذلك ينتقل الاخصائي الى مرحلة ثالثة ، وهي مرحلة التعمق في د[illegible]
وتحليل سلوك الاعضاء كأفراد وكجماعة، وكذلك دراسة وتحليل المواقف الا[illegible]
التي تظهر في اثناء الحياة الجماعية للجماعة ودور الاخصائي في عمل جنبه مع [illegible]
الجوانب ، ويعتبر ذلك من جوانب العمل مع الجماعات ، ثم التخطيط لمساعدة الجماعـ[illegible]
وأعضائها على النمو والتكيف .

وبهذه المناسبة نذكر أن هناك بعضا من المشرفين يطلبون من الاخصائيـ[illegible]
تسجيل الاجتماعات الاشرافية الفردية أو الجماعية التي يعقدونها معهم ، ولاشـ[illegible]
أن في ذلك زيادة للأعباء التي يقومون بها خاصة وأن ذلك من مسئوليات المشرف نـ[illegible]
والواجب على المشرف أن يشجع الاخصائي لأخذ المذكرات والملاحظات التي [illegible]
أهميتها له في مثل هذه الاجتماعات ليرجع لها عند اللزوم بدلا من تسجيل مايدور فـ[illegible]
هذه الاجتماعات تسجيلا كاملا .

التقارير التي يكتبها المشرف

بالرغم من كثرة اعمال المشرف في المؤسسة وعدم وجود الوقت الكافي لديـ[illegible]
نجد أن من بين مسئولياته كتابة التقارير عن مقابلاته التمهيدية واجتماعاته الاشراف[illegible]
الفردية والجماعية والتقييمية ، وعن ملاحظاته للجماعات التي يعمل معها من يشرف عـ[illegible]
عليهم كما أنه مسئول ايضا عن كتابة التقارير التي تتعلق باجتماعات الموظفين وخاصـ[illegible]
فيما يتعلق بمن يقوم بالاشراف عليهم ومدى ايجابياتهم في الاشتراك في الاجتماعـ[illegible]
واسهامهم في المناقشات ، ولاشك ان هذا يساعده على مراجعة من يشرف عليهم ومعرف[illegible]

نط قوتهم ونقط ضعفهم ، ونوع المساعدة التي يحتاجونها ، ودلائل تقدمهم وغير ذلك من
نواحي ذات الاثر الفعال في مساعدتهم على النمو وأداء مسئولياتهم المهنية على احسن
جه ممكن.

نواع التقارير التي يحتاج اليها الاشراف

تقسم التقارير التي تحتاج اليها عملية الاشراف قسمين:
أولهما التقارير الاحصائية أو الكمية Quantatiye ، وثانيهما التقارير التي
علق بالكيف Quantitative

فالتقارير الاحصائية أو الكمية هي التقارير التي تعتمد على عرض الحقائق
معلومات على اساس الارقام ، أي عرض الجانب الكمي للموضوع المراد عرضه ، أي أن
تقارير الاحصائية تتضمن الحقائق التي يمكن قياسها موضوعيا .

والتقارير الاحصائية في مؤسسات خدمة الجماعة تختلف عن بعضها حسب البيانات
مراد عرضها، فيصح أنها تتعلق بالجماعة أوأعضاءها ، أو المؤسسة وامكانياتها
مختلفة أو المجتمع المحلي وعلاقة المؤسسة به وهكذا . فمثلا اذا اردنا ان نعرض بعض
بيانات الاحصائية عن احدى الجماعات ، فيصح ان تشمل هذه البيانات عدد الاعضاء
، الجماعة وجنسهم ، وعمرهم ، وعدد مرات اجتماعهم اسبوعيا وحضور وغياب الاعضاء
، نواع النشاط وغير ذلك من المعلومات التي يمكن عرضها بالارقام .

أما اذا اردنا عرض بعض البيانات الاحصائية الخاصة بالافراد فيصح ان تشمل
جنس ، والعمر و نوع المدرسة ، والوظيفة أو العمل ، والدين ، والجنسية ، وعمل
الدين ، والمستوى الاقتصادى ، أى الدخل وغير ذلك .

ويصح أن تشمل البيانات الاحصائية الخاصة بالمؤسسة عدد اعضائها، وتوزيعهم
جغرافي في المجتمع المحلي ، والبيانات الخاصة بهم كالجنس ، والسن ، والدين
لجنسية.. الخ ، وأوجه النشاط ، وتوزيع الاعضاء بالنسبة لها ، ومدى اقبالهم

عليها ، ومدى اشتراك الاعضاء في النشاط الفردى والجماعي ، وحجم الجماعات ، وغير ذلك من الحقائق التي يمكن اظهارها بالأرقام.

أما عن المجتمع المحلي ، فيمكن ان تشمل البيانات الاحصائية الخاصة بالمؤسسة وذلك بمعرفة عدد المراهقين ، أو عدد الاطفال التي تقوم المؤسسة بخدمته وعدد الموجود منه في المجتمع المحلي ومحتاج لخدماتها ، كما يمكن ان تشمل هذه البيانات الاحصائية ، النواحي الاقتصادية ، والثقافية ، والصحية والترويحية والبيئية ، وعدد الاسر ومتوسط حجم الاسرة ، وغير ذلك من المعلومات التي يحتاج اليها القائمون بالعمل في المؤسسة لوضع الخطط والبرامج التي تساعد على تقديم احسن الخدمات الممكنة للافراد والجماعات والمجتمع المحلي بصفة عامة.

هذا ، ويجب الا نغفل الحقيقة الواضحة ، وهي أن الارقام والتقارير الاحصائية وحدها غير كافية في عملية الاشراف ، والارقام وحدها عاجزة عن اعطاء صورة واضحة من الخبرات الجماعية المختلفة التي يستفيد منها الافراد والجماعات ، ومدى المساعدة التي يقدمها الاخصائي لهم ، ونقط القوة والضعف في هذه المساعدة ، وغير ذلك من المسائل التي تتعلق بالكيف لا بالكم ، ولذلك لايقتصر المشرف في عملية الأشراف على مثل هذه التقارير وحدها ، بل يجب أن يعتمد على الانواع المختلفة من التقارير.

أما التقارير التي تتعلق بالكيف فهي التقارير التي تبين نوع ومستوى الخدمات التي تقدم للافراد سواء أكانوا أعضاء في الجماعات التي يعمل معها الاخصائيون الذين يقومون بالعمل مباشرة مع الجماعات أو يؤدون بعض المسئوليات الخاصة بالمؤسسة . فالتقارير التي يكتبها الاخصائيون تتركز عادة على سلوك الاعضاء في الجماعة ، وعلاقاتهم وتفاعلاتهم فيها ، ومايقومون به ، ومدى ونوع اسهامهم واشتراكهم في التفكير ، والعمل واللعب ، والتعاون في الجماعة ، وآرائهم وتطورها ، وقبولها أو بوساطة الاعضاء فيها ، وكيف يؤثر بعضهم في الآخر ، ومايقوم به اخصائي الجماعة كمساعد ومعين للجماعة ، وشعوره نحوها ، والهدف الذى تريد الجماعة أن تصل اليه

صور عملية النمو أو ا... التي يلاحظها على الاعضاء والجماعة بصفة عامة ، ونـــوع
العلاقات والتفاعلات بين الجماعة والجماعات الاخرى والمؤسسة والمجتمع المحلي.

وأما التقارير التي يكتبها المشرف فتتركز عادة على الاخصائي وأسلوبـــه
استخدام الاجتماع الاشرافي ، والخبرات الجديدة التي استفادها ، ودلائل التغيير
الذي حدث له والمواقف التي نوقشت والقرارات التي أتخذت النسبة للخطـــوات
المستقبلة ، ونوع المساعدة التي يحتاجها والتي تتخذ أساسا للاجتماعات الاشرافيـــة
المستقبلة ، واجتماعات الموظفين .

ولقد وجدان استمارة تسجيل اعضاء الجماعة وصحيفة الوجه التي تستخدم عنـــد
كتابة التقارير الدورية ، واستمارة حضر حضور وغياب أعضاء الجماعة هي أهم المصادر
الاحصائية المفيدة في عملية الاشراف . أما التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائـــي
عند اجتماعاته مع الجماعة التي يعمل معها ، والتقارير التي يكتبها المشرف نفســـه
عن مقابلاته التمهيدية واجتماعاته الاشرافية الفردية والجماعية وملاحظاته للجماعـــات
واجتماعات الموظفين هي أهم المصادر" الكيفية" في عملية الاشراف ، وعلى كـــل ،
فان أهم هذه التقارير والتي غالبا ماتعتمد عليها عملية الاشراف دائما هي التقاريـــر
الدورية التي يكتبها الاخصائي عقب اجتماعاته مع الجماعات التي يعمل معها.

كيف يستخدم المشرف التقارير

يجب على المشرف أن يقرأ بامعان التقارير الدورية التي يكتبها اخصائـــي
الجماعة قبل الاجتماع الاشرافي معه ، " بجدول أعمال" الاجتماع كثيرا مايعتمد عليهما
سواء أكان ذلك بالنسبة الى المشرف أو بالنسبة الى الاخصائي نفسه ، وهنا يجب على
المشرف أن ينتقي النقط والمواقف والموضوعات التي يريد ان يناقشها مع الاخصائـــي
وفقا للخطة التي يضعها المشرف والتي تحقق النمو للاخصائي ، أى أن عملية الاشـــراف
نفسها ليست بعملية مرتجله ولكنها عملية موضوعة يمهد لها المشرف ، كما يحـــدد
اهدافها وفقا لحاجات الاخصائي وقدراته ، أى يجب أن يركز المشرف اهتمامــــه

ومساعدته على مايجب ان يتطلبه اخصائي الجماعة فقط ، ولايتطرق الى مناقشة النقط والموضوعات الأخرى الا اذا تطلب الموقف ذلك ، وكانت هناك حاجة ملحة وتتطلب العلاج السريع كما سبق الاشارة الى ذلك .

كيف تساعد التقارير في عملية الاشراف

ان كتابة التقارير جزء من مسئوليات كل من المشرف والاخصائي ، ويرى بعض الاخصائيين أن كتابة التقارير عملية استهلاك للوقت مفروضة عليهم بمعرفة المشرفين ، كما ان ضغط مسئوليات عمل المشرفين دائما ما يكون مثار شكوى البعض منهم بأن ليس لديهم الوقت الذى يضيعونه في التسجيل . والحقيقة تختلف عن ذلك ونثبت أن الوقت الذى يخصص لكتابة التقارير ليس بوقت ضائع، وذلك لفوائده المتعددة ، فالتقارير وسائل اساسية في الاشراف ، فالمشرف لا يستطيع أن يؤدى عمله في المؤسسة على الوجه الأكمل الا اذا كان قادرا على كتابة التقارير وقراءتها وتحليلها وتعليم الغير بوساطتها .

وتكمن فائدة التقارير في كونها أدوات تساعد على خدمة الافراد الذين تعمل معهم وتساعدهم ، سواء أكانوا أعضاء في الجماعات التي يعمل معها الاخصائيون أم بالنسبة الى الاخصائيين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المتطوعين الذين يقومون بالعمل مع الجماعات ، ولاشك أن هذا يذكرنا بالريادة الثانوية ، وهي احدى وظائف الاشراف التي يقوم بها المشرف والتي سبق وأن تحدثنا عنها .

واذا نظرنا للاشراف نظرة عامة ، نجد أنه يعتمد أكثر ما يعتمد في تحقيق اهدافه على الاجتماعات الاشرافية الفردية ، فللاجتماع الاشرافي الفردى ثلاثة عناصر متساوية في اهميتها ، هذه العناصر هي الاخصائي والمشرف والتقارير ، فهي كالمثلث المتساوى الأضلاع ، ويحضر المشرف الاجتماع الاشرافي ومعه معلوماته وخبراته ، ويحضر الاخصائي الاجتماع ومعه علاقته المباشرة مع الجماعة ومهاراته التي يستخدمها معها ، أما التقرير فيمد كلا منهما بالنقاط التي تكون مثار المناقشات بينهما ، ومن

هذا يتضح فائدة التقرير للاخصائي حيث يساعده على الاستفادة من الاشراف ، كما أن التقرير فائدته بالنسبة للمشرف الذى يهيمن ويوجه عملية الاشراف نفسها حيث يساعده على مساعدة الاخصائي على النمو المهني وتأديه وظيفته على أحسن وجه ممكن.

هذا ، ويمكن حصر أهم الفوائد التي تسهم بها التقارير في عملية الاشراف فيما يلي :

١- التعرف على الجماعات بالمؤسسة

تعطى التقارير الفرصة للمشرف لان يكون على اتصال دائم بالجماعات التي تعمل في المؤسسة ويكون على علم بما يدور فيها ، وهذا يساعد على تنظيم وتنسيق البرامج العامة للمؤسسة . كما أن التقارير تساعد المشرف على التعرف على الجماعة التي يعمل معها الاخصائي ودراستها كوحدة قائمة بذاتها والوقوف على نوع العلاقة التي كونها معها الاخصائي، والمشكلات التي تواجهها الجماعة وتتبع عملية النمو أو للتغير التي تتعرض لها في اثناء حياتها الجماعية ، كما انه يمكنه معرفة درجة تماسكها ، والعشيرات التي بها ، والتغيرات التي تطرأ على أهدافها ، والمكانة الاجتماعية لكل عضو فيها وما طرأ عليه من تغير ، ومدى تقبل الجماعة له ، كما يمكنه معرفة المكانة الاجتماعية للجماعة ايضا في المؤسسة وعلاقاتها بالجماعات الأخرى بالمؤسسة والمجتمع المحلي . فعن طريق التقارير يرى المشرف كل مايحدث في الجماعة ، فهو يعرف محتويات البرنامج ، ونسبة حضور الاعضاء وعلاقة ذلك بأوجه نشاط البرنامج ، كما يمكن للمشرف ان يساعد الاخصائي ليعرف حاجات ورغبات الجماعة وأعضائها والعمل على مقابلتها واشباعها مستغلا في ذلك موارد المؤسسة والمجتمع المحلي سواء أكانت هذه الموارد بشرية أم مادية .

وفي الحقيقة يعتبر التقرير وثيقة لما يحدث فعلا في الجماعة . فهو يساعد في تقويم البرامج لانه يعكس لنا الحاجات والرغبات المتغيرة والتي يعبر عنها الاعضاء صراحة أو ضمنيا أى بأسلوب غير مباشر ، واستجابة الاعضاء لمحتويات

والاسلوب الذى يستخدم في وضعه وتصميمة وتنفيذه ، وغير ذلك من النقط التي تساعد على استخدام البرامج كأحدى الوسائل الفعالة في مساعدة الجماعات وأعضائها على النمو والتقدم.

وبالاختصار يمكن للمشرف التعرف على الجماعة التي يعمل معها الاخصائي وبذلك يكون قديرا على مساعدته في الاجتماعات الاشرافية ليقوم بمسئولياته المهنية كاملة على قدر المستطاع نحو الجماعة وأعضائها.

٢- الاستعداد لملاحظة الاخصائي والجماعة

سبق ان ذكرنا أن الملاحظة هي أحدى الطرق التي يستعين بها المشرف لمساعدة الاخصائي ، واذا ما اراد المشرف في بعض الاحيان ان يقوم بزيارة احد الجماعات وجب عليه أن يستعد للزيارة ، ويتضمن هذا الاستعداد معرفة الاغراض الحقيقية للزيارة ، ومراجعة كل مايعرفه عن الجماعة وبرامجها ومشكلاتها ، وكذلك مراجعة ما يعرفه عن الاخصائي . ولاشك أن التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائي والتقارير التي يكتبها المشرف نفسه تعد مصدرا حيويا لذلك .

٣- الاستعداد للاجتماعات الاشرافية

تعتبر الاجتماعات الاشرافية سواء أكانت فردية أو جماعية من الوسائل الرئيسية التي يتعلم منها الاخصائي، وتتحسن عن طريقها البرامج التي تقدم للجماعات وتسهم في ترقية الاسلوب الذى قدم به خدمات المؤسسة . ويتوقف ذلك على مدى استعداد كل من المشرف والاخصائي لهذه الاجتماعات وأسهامها فيها . ولاشك أن مراجعة التقارير تمد كلا منهما بالنقاط التي سيدور حولها المناقشات في هذه الاجتماعات ، وبذلك يستفيد كل من المشرف والاخصائي ، ويصبح المشرف قديرا على توجيه عملية الاشراف بما يضمن نمو الاخصائي وتأديته لعمله على أحسن وجه ممكن نتيجة لاستفادته من عملية الاشراف نفسها . والخلاصة ، هي أن للتقارير فائدتها الفائقة في الاستعداد للاجتماعات الاشرافية .

ـ تتبع نمو الاخصائي

تتيح التقارير الفرصة للمشرف في أن يتتبع نمو الاخصائي، فمن طريقهـــا
لع المشرف على ماتم في اثناء اجتماع الاخصائي بجماعته ، فيناقش معـــه
واقف المختلفة ، ويساعده على فهم أخطائه ، وكيف يصححها ، ويتلافى حدوثها فـــي
جتماعات الاخرى المقبلة . وبعبارة اخرى ، يستطيع المشرف عن طريق التقاريـــر
ي يقوم بكتابتها اخصائي الجماعة الحصول على المادة التي يمكن استخدامها فـــي
جتماعات الاشرافية لمساعدته على زيادة وترقية مهاراته في العمل مع الجماعـــات
أديته لوظيفته في المؤسسة على أحسن وجه ممكن ، ولذلك يجب أن يكون اخصائـــي
ماعة امينا في تسجيل كل مايتعلق باتصالاته مع الجماعة واعضائها سواء داخـــل
جتماعات أم خارجها حتى لو سجل الخطأ على نفسه ، ويعلم أن اثبات الخطأ لايقلل
شأنه ، فالكل يخطيء ويستفيد من خطئه ، وخاصة اذا توفر الاشراف الفنـــي
زم وبذلك تفيد مراجعة التقارير في الكشف عن مدى التقدم الذي يحرزه اخصائـــي
ماعة في عمله مع الجماعات .

التقويم الدوري للاخصائي والجماعة والبرنامج

يدعو التقويم الى جمع الادلة والبراهين التي تبين مدى نمو اعضاء الجماعـــة
فرادى وتقدم الجماعة كوحدة قائمة بذاتها ، وكذلك الاخصائي، كما يبيـــن مـــدى
بلة المؤسسة لحاجات البيئة المتغيرة ، لذلك يجب ان يكون التقويم عملية مستمـــرة
تف عند حد ، وتكون بصفة دورية تتوقف مدتها على سرعة تطور الافراد والجماعـــات
مجتمعات التي تقررها المؤسسة وفقا للصالح العام . وتختلف وسائل التقويم وتتعـــدد
ختلاف اغراضه وتعدد نواحيه ، الا ان التقارير في العمل مع الجماعات لها أهميتهـا
اصة في التقويم الدوري الذي يقوم به المشرف للاخصائي وللجماعات التي يعمـــل
ها وبرامجها .

٦- دراسة الافراد :

يقوم اخصائي الجماعة بمساعدة اعضاء الجماعات التي يعمل معها على الـ
والتقدم ويتم ذلك عن طريق دراسة هؤلاء الاعضاء كأفراد ، وتساعد التقارير الا
على دراسة وفهم الفرد وسلوكه في الجماعة ، وتتبع عملية النمو أو التغير الـ
بالنسبة لكل عضو من أعضاء الجماعة ، واكتشاف حاجات ورغبات الاعضـ
المتغيرة ، ومدى اشباعها وكذلك اتجاهاتهم الاجتماعية ونمو مهاراتهم كما يساعد
معرفة المشكلات التي قد تقف عقبة امام الافراد وعدم استفادتهم من الخبرات الـ
وكذلك المشكلات التي يعانيها الافراد في علاقاتهم المختلفة وتطور هذه العلاقـ
وانماطها داخل الجماعة.

وقد يصعب على الاخصائي دراسة الافراد وفهمهم الى الدرجة التي تمكـ
من مساعدتهم على أحسن وجه ممكن . وهنا يجب أن نعرف أن المشرف مسئول
عن تذليل هذه الصعوبات ومساعدة الاخصائي على دراسة وفهم الافراد حتى يمكـ
مساعدتهم ولاشك ان المشرف يعتمد في ذلك على التقارير التي يكتبها الاخصا
نفسه .

٧- تحويل الاعضاء الى اخصائي خدمة الفرد أو المؤسسات الاخرى:

تساعد التقارير كلا من المشرف والاخصائي على كتابة التقارير الوا
أعضاء الجماعات الذين يحتاجون الى خدمات لاتستطيع مؤسسة خدمة الجماعـ
أو الاخصائيون أو الجماعات نفسها أن تقدمها لهم وذلك عند تحويلهم الى الخد
الفرد أن وجد بالمؤسسة أو الى المؤسسات الاجتماعية الأخرى التي تقدم الخدمة
يحتاجها مثل هؤلاء الاعضاء.

٨- البحـــوث

تساعد التقارير المشرف في القيام بالبحوث التي يتطلبها حسن سير العمـــل والرقي بأساليبه ، حيث أنها تحتوي على المعلومات والحقائق التي يمكن جمعهـــــا وترتيبها وتصنيفها ، لمعرفة نقط معينه تتركز حول مقومات العمل مع الجماعـــــات التي تشمل المؤسسة وأخصائي الجماعة ، والجماعة وأعضائها ، والبرامج التي تهـــم المؤسسة وتساعدها على اداء وظيفتها وتحسين خدماتها ، كما انها تستخدم فـــــى اختيار المبادىء والنظريات التي تستخدم في العمل مع الجماعات من وقت لآخـــر للتأكد من مدى صلاحيتها واستخدامها كقواعد للاسترشاد بها ، واكتشاف حقائق جديدة تساعد على الرقي والتقدم في ميدان العمل مع الجماعات .

الاجتماع الاشرافى الجماعى

ماهية الاجتماع الاشرافى الجماعى :

ان احدى الوسائل المهمة فى عملية الاشراف هى الاجتماعات الاشرافيـــ
الجماعية التى تعد مكملة للاجتماعات الاشرافية الفردية ولاتغنى عنها فى عمليـــ
الاشراف .والاجتماعات الاشرافية الجماعية ، هى اجتماعات يعقدها المشرف مع م
يشرف عليهم فقط سواء أكانوا موظفين ، أم طلاب أم متطوعين بغرض مساعدتهم
النمو وآداء مسئولياتهم المهنية خير آداء ممكن . هذا ، ويجب علينا ان نتعمق
الحديث عن الجوانب المختلفة للاجتماعات الاشرافية الجماعيةوأن نفرق بينها وبي
اجتماعات الموظفين ومؤتمرات الحالات .

فالهدف الرئيسى لاجتماع الموظفين سواء أكان جزئيا أى لعدد من الموظف
أم كاملا أى لجميع الموظفين هو العمل وانجازه ، وبعبارة أخرى أن الوظيفة الاسا
لاجتماع الموظفين بالمؤسسة هو التخطيط والتصميم لانجاز الاعمال بالمؤســـــة ،
أن اجتماعات الموظفين تختص بمناقشة المسائل اليومية أو يصدر من تعليمـــ
أو قرارات تتعلق بالسياسة العامة للمؤسسة قد يناقش فى بعضها مايستجد من مو
تستدعى قرارات متصلة بهذه السياسة قد يشتركون فى اصدارها . كما قد يناق
فى الاجتماع بعض المشاكل المتصلة بالعمل ، وفى هذه الحالة يكون موضوع المناق
قد سبق تحديده ، ويبدأ المناقشة أحد أعضاء هيئة الموظفين ، أو يدعى متحدث
ليقوم بهذه المهمة من حين لآخر . وفى بعض الأوقات تكون هناك سلسلة من الن
التى تقوم على مؤلف جديد له صلة بعمل المؤسسة ، أو يدعى بعض المحاضرين لاعط
سلسلة من المحاضرات التى تتصل بعمل المؤسسة على ان تتلوها مناقشات . وعلى
كل ، فان اجتماعات الموظفين تتطبع بالصبغة الادارية وتختلف عن الاجتماعـــ
الاشرافية الجماعية .

هذا ، ويجب أن نفرق أيضا بين مؤتمرات الحالات والاجتماعات الاشرا
الجماعية فمؤتمرات الحالات تعقد داخل المؤسسة لاستعراض الحالات العويصة -

كانت متعلقة بأعضاء الجماعات كأفراد ، أو بالجماعات كوحدات قائمة بذاتها، وتكون هذه المناقشات بين جميع المشتغلين بالمؤسسة بما فيهم ، عند الحاجة، طبيب، وطبيب نفساني ، وأخصائي في علم النفس ، أو غير ذلك من الاخصائيين الذين يحتاج اليهم في مثل هذه الحالات ، والغرض من وجود هؤلاء الاخصائيين هو تشخيص المشكلات على ضوء التقارير والمعلومات الموجودة ، ووضع خطة للعلاج الصالح واستعراض التقدم من وقت لآخر أو تقرير تغيير العلاج اذا استدعى الحال ذلك .

والآن وقد انتهينا من أخذ فكرة عامة عن الاجتماعات الاشرافية الجماعية وعرفنا الفرق بينها وبين اجتماعات الموظفين ومؤتمرات الحالات سنتناول فيما يلي الاجتماعات الاشرافية الجماعية بشيء من التفصيل مبتدئين بفوائد ومزايا هذه الاجتماعات .

مزايا الاجتماع الاشرافي الجماعي

للاجتماع الاشرافي الجماعي فوائد ومزايا يلمسها من قاموا بالاشراف على العاملين في المؤسسات الاجتماعية بعامة ومؤسسات العمل مع الجماعة الخاصة.

هذه المزايا يمكن حصرها في الآتي:

- الاقتصاد في الزمن والمجهود

من الفوائد الاساسية للاجتماع الاشرافي الجماعي هو الاقتصاد في الجهد والزمن ، ويظهر ذلك واضحا عندما يشترك أكثر من شخص في مشكلة ودراسة بعض الحقائق أو المشكلات المشتركة . وواضح اذا ان المشرف يستطيع ان يوفر الكثير من وقته ومجهوده اذا قام بمساعدة من يشرف عليهم جمعا في مشكلة تخصهم أو تخص غالبيتهم دفعة واحدة بدلا من الاجتماع مع كل منهم على حدة ومساعدتهم على اساس فردى.

٢- التعاون في حل المشكلات ومناقشة الموضوعات المختلفة :

لاشك أن الاجتماع الاشرافي الجماعي يتيح الفرصة للاخصائيين والمتطوعين كي يتعاونوا ويشتركوا ايجابيا في حل المشكلات والموضوعات المختلفة التي تهم وتهمهم جميعا ، ولاشك أيضا أن تفاعل أفكارهم وخبراتهم تساعدهم على النمو بعا ونمو قدراتهم الابتكارية بخاصة عن طريق المشاركة الجماعية والاستفادة من بعض البعض. كما ان المشرف الماهر يستطيع ان يوجههم ويثير الاحساس بالمسئولية التعاون والاسهام في المناقشات ودراسة الموضوعات موضوع المناقشة والبحث ... الاجتماع.

٣- بث الثقة والطمأنينة في نفوس الاخصائيين:

ان الاجتماعات الاشرافية الجماعية تزيد من طمأنينة الاخصائي وثقته بنفسه لانه يرى أن لزملائه مشكلات تشابه مشكلاته فلا ينسبها لاسباب تتعلق بفشله ولاشك ان هذه هي احدى الفوائد السيكولوجية القيمة للاجتماعات الاشرافية الجماعية خاصة اذا ما كان الاخصائيون من طلاب الخدمة الاجتماعية أو الأخصائيين حديثي التخرج الذين تنقصهم الخبرة وفي حاجة الى بث الثقة والطمأنينة في نفوسهم بدون دون صعوبة وعلى اساس سليم .

٤- رفع الروح المعنوية للاخصائيين وزيادة حماسهم

لاشك ان وجود الاخصائيين مع بعضهم في الاجتماع الاشرافي الجماعي وتفاعلهم مع بعضهم البعض وكذلك تفاعلهم مع المشرف يزيد حماسهم ويعمل على رفع الروح المعنوية بينهم . ولاشك ايضا ان ذلك يؤثر بدرجة كبيرة في نمو الاخصائيين وتأديه وظائفهم على أحسن وجه ممكن ، وبالتالي رفع مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعملاء.

٥- مساعدة المشرف على دراسة وفهم الاخصائي:

لاشك أن الاجتماعات الاشرافية الجماعية تعد بيئة حيوية تساعد المشرف على دراسة وفهم الاخصائي في أثناء اشتراكه في مناقشة الموضوعات المختلفة ...

عماع ومعرفة قدراته وحاجاته ، وبالتالي يقوم المشرف بتقديم مايحتاجه من مساعدة
، أكان ذلك في الاجتماعات الاشرافية الفردية أو الجماعية .

بات الاجتماع الاشرافي الجماعي

سبق أن عرفنا أن للاجتماعات الاشرافية الجماعية فوائد ومزايا متعددة ، الا
لها بعض المشاكل والصعوبات التي يمكن ان نلخص أهمها في الآتي:

عدم شعور الاخصائي بالامن في بعض الاحيان ، ولذلك ينزع الى السلبيــــة
اجتماع ولايشترك في المناقشة خوفا من ان ينكشف أمره أمام المشرف وزملائه.

وجود بعض العوامل الخارجية التي قد تؤثر على العلاقات بين الاخصائيـــين
ل الاجتماع ، فمثلا حب ظهور بعضهم على البعض الآخر ، وكذلك العلاقـــات
طغية بينهم أو المشكلات الانفعالية للافراد بصفة عامة ، لها اثرها الفعال علـــى
لاقات بين الاخصائيين مما قد يؤثر سلبيا على سير المناقشات في الاجتماع.

صعوبة توفير الوقت المناسب للاعضاء الواجب اشتراكهم في الاجتماع.
ليس من الممكن التركيز على المشكلات الخاصة لكل اخصائي في الاجتمـــاع ،
بد من الصعوبة اختلاف مسئوليات الاخصائيين بالمؤسسة واختلاف مستوى خبراتهـم
ارانهم .

ى كل يجب ان يركز ويهتم الاجتماع الاشرافي الجماعي على الموضوعات والنقـــط
شتركة ، أى التي تهم الاخصائيين جميعا.

ويجب أن يدعو المشرف للاجتماع الاشرافي الجماعي كلما دعت الضرورة ، أى
الح العام ، ولو أن بعض المشرفين ينظمونها على فترات دورية منظمة أطول مـــن
اب الاجتماعات الاشرافية الفردية ، وهى عادة تعقد كل اسبوعين او كل شهـــر
ى كل ، يجب ان يتوقف طول الفترة أو قصرها على المصلحة العامة فقط ، حتى ولــو
ن ذلك لان تكون هذه الاجتماعات اسبوعية .

ويجب أيضا الا يكون عدد الاعضاء في الاجتماع الاشرافي الجماعي صغيرا حتى لاتكون الخبرات التي يسهم بها الافراد محدودة ، أو كبيرا حتى لاتظهر مشكلات السلبية في الاشتراك في المناقشات ، أو تظهر آثار سلبية التشيرات بين الاعضاء او غير ذلك من المشكلات الاخرى ، كما يجب أن يعد مكان الاجتماع بحيث تراعى فيه العوامل التي تساعد على نجاح الاجتماع والسابق الاشارة اليها عند الحديث عن المقابلة التمهيدية .

المبادىء التي يجب مراعاتها في الاجتماع الاشرافي الجماعي :

هناك مبادىء عامة يجب مراعاتها وتطبيقها بالنسبة للاجتماعات الاشرافية الجماعية وهذه المبادىء يمكن حصرها في الآتي:

١- يجب أن يكون الغرض الاساسي من الاجتماع هو نمو الأخصائيين في النواحي التربوية والمهارات . فيجب الا يستخدم الاجتماع لتوضيح بعض الخطط او اعلان بعض الامور المتعلقة بالعمل أو الحصول على بعض المعلومات . وبعبارة اخرى يجب أن تقلل النواحي الادارية التي يمكن اتمامها عن طريق صورة النشرات والمذكرات واللجان ، أو الموظفين الاداريين ، أو الاجتماعات التي تعد لذلك ، والتي غالبا ما تكون في اجتماعات الموظفين التي تختلف عن الاجتماعات الاشرافية التي يقصد منها نمو الاخصائيين والمتطوعين والطلاب ومساعدتهم على أداء وظائفهم على أحسن وجه ممكن ، أي التي تصطبغ بالصبغة التربوية .

٢- يجب أن تكون أغراض الاجتماعات الاشرافية الجماعية واضحة وتتصل بحاجات ورغبات الاعضاء المشتركين فيها ، وتصمم ويوضع خططها بعناية حتى تأخذ صفة الدوام والاستمرار في مناقشة الموضوعات المتصلة في عدة اجتماعات متتالية ، وهذا ليس معناه أنه لايجوز مناقشة بعض الموضوعات المنفصلة عن بعضها كل في اجتماع منفصل ولكن يجب الا يكون ذلك على الدوام .

ولاشك أن مراعاة مناقشة الموضوعات المتصلة في عدة اجتماعات متتاليـــــة تعمل على رفع الروح المعنوية للاخصائيين ويزيد من حماسهم ، لانهم سيشعرون بقيمـــة برنامجهم الذى يسير وفق خطة موضوعة ، أى أن هناك "جدول أعمال" يتصف بالـــدوام أو الاستمرار النسبي لاجتماعاتهم وهذا أفضل بكثير ، خاصة من الناحية المعنويـــــة والسيكولوجية من عمل "جدول أعمال" جديد متغير لكل اجتماع ، الامر الذى يترتـــب عليه تأجيل مواعيد الاجتماعات لسبب أو لآخر.

٣- يجب ان تصمم محتويات الاجتماعات على اساس ديموقراطي تعاونـــــي ، أى يشترك الجميع في تصميمها ، ولهذا فوائده المتعددة ، فهو يعطي الموظفين والمتطوعيـــن وطلاب الخدمة الاجتماعية الاحساس بأنهم يشتركون في عملية نموهم ، ويزيد مـــــن رغبتهم وحماسهم في الانتفاع من محتوياتهم التي تتركز حول حاجاتهم ورغباتهـــــم وعلاوة على ذلك فهي تعبير صريح عن استخدام المبدأ الديموقراطي الذى يؤكـــــد حقوق الافراد في وضع الخطط والسياسةالتي تؤثر عليهم .

وعند بـ . عملية الاشراف مع الاخصائيين ذوى الخبرة المحدودة والمتطوعيـــن وطلاب معاهد الخدمة الاجتماعية يجب أن ىة ، المشرف باختيار وتحديد الموضوعـات التي يرى مناقشتها . وبنمو الاخصائيين أو من .موم المشرف بالاشراف عليهم بصفـــة . .. يشتركن ويقترحون الموضوعات المختلفة التي يحتاجونها ويرغبون مناقشتها.

وقد يتم ذلك عن طريق اجتماع تمهيدى للاخصائيين لوضع "جدول الاعمـــال" أو تكليف لجنة للقيام بذلك . وعلى المشرف أن يوجه الاعضاء الى الموضوعات التـــي يرى انهم في حاجة الى دراستها ومناقشتها بناء على ملاحظاته ، وتقارير الاخصائيين ، وكذلك الاجتماعات الاشرافية الفردية .

٤- يجب ان يعطى كل عضو في الاجتماع الفرصة على قدر المستطاع كي يسهـــم فعالا في عرض او مناقشة ودراسة بعض الموضوعات التي تبحث وتدرس فـــي الاجتماع حتى يشعر بقيمته كل فرد ، هذا علاوة على الاستفادة ، واكتساب الخبـــرة الفنية.

٥- يجب تقويم الاجتماع بمعرفة المشرف والاخصائيين المشتركين فيـــه لان التقويم عملية ضرورية لمعرفة مدى تحقيق الاغراض والاهداف المرجوه مـــن الاجتماع ونتائجه.

هذا وقد سئل عدد ١٥٠ مشرفا عن العوامل التى تسهم فى نجاح الاجتماعـــات الاشرافية الجماعية فجاءت اجاباتهم مطابقة لما هو مبين بالجدول رقم (١)

جدول رقم (١)

يبين العوامل التى تسهم فى نجاح الاجتماع الاشرافى الجماعى[١]

العوامل	التوزيع التكرارى
تصميم "جدول الاعمال"	٦٨
اشتراك الجميع فى الاجتماع	٢٩
الاهتمام بالمشكلات التى تخص جميع الاعضاء	٣٩
اتاحة فرصة المناقشة لكل عضو	٢٣
مراعاة الاساليب الديموقراطية	٢٦

ومن الجدول رقم (١) يتضح أن أهم عامل فى نجاح الاجتماع الاشرافـــى الجماعى هو اعداد "جدول الاعمال" الذى يتضمن وضعه الكثير من النقاط السابق الاشـ اليها ، وليس معنى ذلك هو الاقلال من شأن باقى العوامل الواردة فى الجـــدول فالحقيقة هى أن العوامل الواردة فى الجدول كلها مهمة ويجب ان توضع موضع الاعـ بمعرفة المشرف والاخصائيين، والمسألة كما يراها الكاتب مسألة الافضلية فى التر فقط.

1- Dimock ; Op. Cit., P. 171 .

ولاشك أن المشرف يستطيع ان يحقق أهداف وأغراض الاجتماعات
شرافية الجماعية باستخدام الوسائل التعليمية المختلفة التي تعينه على تعليم وتدريب
ـشرف عليهم . وهذه الوسائل متعددة وتتضمن مجموعة الخبرات المباشرة الهادفة
ي يكون فيها الاخصائي ايجابيا نشطا فعالا ، وتكون الخبرة التي يمر بها غنية
ـ يمكن ان ترى وتسمع أى تشترك فيها الحواس المختلفة ، وتتميز بأن التعليم
يا يكون باقي الاثر غالبا في ذهن الاخصائي. ومن أمثلتها ان يقوم الاخصائي بشرح
ادة بعض أوجه النشاط ، أو عرض حالة على جماعة الاخصائيين وقيادة مناقشتها ،
غير ذلك .

وتتضمن الوسائل التعليمية أيضا مجموعة الوسائل السمعية والبصرية التي
با النماذج والعينات والتمثيليات والتوضيحات العلمية والرحلات والمعارض والصور
تحركة كالسينما والتليفزيون والصور والصور المجسمة والصور الشفافة (الشرائح Slides والافلام الثابتة Filmstrip ، كما تتضمن ايضا الرسوم بأنواعها
ختلفة . وبالاضافة الى المجموعتين السابقتين فان الوسائل التعليمية تتضمن مجموعة
لفاظ سواء أكانت منطوقة كالمحاضرات والمناظرات والندوات والمناقشات ..الخ
مكتوبة كالكتب والنشرات والمقالات والمطبوعات بصفة عامة التي لاتدخل الصور
الرسوم فيها[1].

وفي الحقيقة نجد أن المشرف في عمليته يستخدم أكثر من وسيلة من
مجموعات السابقة ، فهو قد يستخدم طريقة المحاضرة ، أو طريقة المناقشة(مجموعة
الالفاظ) بالاضافة الى استخدامه لبعض العينات كتقرير دوري لاحدى الجماعات
ـلا ، أو غير ذلك من الوسائل الاخرى ، ونظرا لاهمية المحاضرة والمناقشة والتقارير
ي الاجتماعات الاشرافية الجماعية سنتحدث بايجاز عن كل من المحاضرة والمناقشة ،
ما فيما يتعلق بالتقارير التي سبق التحدث عنها كوسيلة من وسائل الاشراف فسيقتصر
تحدث عنها في هذا المجال على طريقة اختيارها واستخدامها في الاجتماعات
لاشرافية الجماعية.

المحاضـــرة

المحاضرة هي عرض للحقائق والمبادىء والنظريات التي يرى المشـــرف أو المدرس ان يعرفها لاعضاء الجماعة التي يتعامل معها . وهي تعطى الفرصة لعـــرض كمية كبيرة من المعلومات والخبرات في وقت قصير . ولاشك ان المحاضرة تدعـــو الى شيء من السلبية من التفكير بين المستمعين ، وبعبارة اخرى تعتبر المحاضـــرة عملية ذات اتجاه واحد - من المحاضر للمستمع - فهي بذلك لاتعطى الفرصة لاكتمال التفاعل بين المحاضر والمستمع ، وتنمي في المستمع صفة الاتكال والاعتماد على المحاضر الذى يعتبر مصدرا للعلم والمعرفة .

ولاشك ان هذه الطريقة تهتم بالمعلومات وحدها ، ويعتبرها هدفا فـــي حد ذاتها ، وتغفل جوانب شخصية المستمع الاخرى ، من جسمية ووجدانية واجتماعية، كما ان طريقة الالقاء وثيقة الصلة بمفهوم دكتاتورية عن السلطة . فالمحاضر فـــي هذه الطريقة هو وحده صاحب المعرفة ، وعلى المستمع ان يتلقى المعرفة منـــه دون معارضة وهذا لايتفق والديموقراطية التي تحرص عليها والتي تؤمن بقيمة الفـــرد وكرامته ، وتمنحه حق الاشتراك في تقرير أمور نفسه . بينما تشجع المناقشـــة الاسهام الايجابي في عمليات التفكير بالنسبة للموضوعات المعروضة للمناقشة.

وللاستفادة من المحاضرة يجب ان يراعي مستوى معلومات وخبرات المستمعين لها ، كما يجب ان يكون صوت المحاضر واضحا وحديثه معبرا بجلاء عما يريـــد ان يعرفه المستمعين ، ويمهد للمحاضرة ويقسمها الى اجزاء رئيسية ، وعليه ان يلخص مايقوله عن كل جزء عند الانتهاء منها ، ويجب ان يتخللها شيء من الحوار والمناقشة والاسئلة التي تجدد النشاط وتبعث على أعمال الفكر كلما أمكن ذلك .

وعلى كل يجب الا يعتمد الاشراف في المؤسسات الاجتماعية كثيرا علـــى المحاضرات .

مناقشة

للمناقشة اذا ما استخدمت استخداما صحيحا قيمة فائقة كوسيلة من بين
وسائل التي تستخدم في تدريب، وتعليم الموظفين والطلاب والمتطوعين لأنها تشجعهم
لي التفكير وتعلمهم اياه .

ويجوز ان نعرف المناقشة بأنها التعاون المقصود بين اشخاص يفكرون
ناقشون معا وجها لوجه كأفراد أو كجماعات تعمل معا تحت اشراف قائد
مناقشة .

ويتفق الرأى على أن "المناقشة هي من أحسن الوسائل التي تستخدم لتعليم
جماعات صغيرة الحجم التي تتضمن الفصول المدرسية ومجموعة التدريب . ويتوقف
نجاح المناقشة والاستفادة منها على قائد المناقشة وأسلوبه في قيادتها .

ويجب على المشرف في الاجتماع الاشرافي الجماعي ان يعرض موضوع
مناقشة بوضوح واختصار على قدر المستطاع ، ثم يلقى الاسئلة التي تعطى الفرصة
لاشتراك الاعضاء وتقدم المناقشة وتركيزها حول موضوع المناقشة ، وعليه ان يضيف
الى المناقشة المعلومات التي يعرفها كلما أتضح أن الاعضاء غير قادرين على اضافة
تلك المعلومات ؛ ويوضح النقط الغامضة التي تخفى عليهم ، ويلقى الاسئلة التي تثير
وتشجع الاعضاء على التفكير والاسهام في المناقشة ، وتشجع الاخصائيين الذين
لا يشتركون في المناقشة على الاشتراك فيها ؛ ويحد من احتكار البعض الآخر لها ،
ويقوم بتلخيص النقط والآراء المختلفة من وقت لآخر ليذكر الاعضاء بما قيل ، ويوجه
المناقشة الى الهدف المرجو لها دون تحيز لرأى أو فرد ، ويلخص كل ما دار في
الاجتماع قبل انتهائه ، ويضيف عليه مايرى اضافته ، ويجوز ان يلقى الاسئلة
او الموضوعات التي يصح دراستها ومناقشتها في الاجتماع المقبل الذى يتفقون على موعده
ومكانه .

هذا ، ويجب الا يخفى علينا كأشخاص مسئولين عن الاشراف على الموظفين
والطلاب والمتطوعين ان نعرف أن للمناقشة بعض العيوب ، منها انها عملية بطيئة
ومعطلة في بعض المواقف التي تحتاج لحل سريع ، كما ان الاجتماع يصيبه الفشل

اذا كان الاشخاص المشتركون فيه يجهلون موضوع المناقشة ، أو أن معلوماتهم عنـ
قليلة ويظل قائد المناقشة سلبيا . ولذلك يستحسن ان يعطى المشتركون في الاجتما
الفرصة للاستعداد والاشتراك ايجابيا في المناقشة ، كما يجب على المشرفيـــــــ
أو الاساتذة ان يساعدوا الاخصائيين باقتراح المراجع والمصادر التي تمكنهم مـــ
معرفة بعض المعلومات عن موضوعات المناقشة حتى يشتركوا ايجابيا فيها .

التقارير التي تستخدم في الاجتماعات الاشرافية الجماعية

أن استخدام التقارير الخاصة ببعض الحالات المفيدة في مجال الدراســ
اصبح واضحا في مجال تدريس القانون والطب والخدمة الاجتماعية . ولتدريب طـلا
الخدمة الاجتماعية واعدادهم لاداء وظائفهم في المستقبل نجد أن أساتذة الخدمـــ
الاجتماعية داخل حجرات الدراسة يقومون بعرض ومناقشة بعض التقارير التي يكتبه
الاخصائيون المدربون او التي يكتبها بعض الطلاب أنفسهم لربط النواحي النظريـــ
بالنواحي العملية ويزيد فهم الطلاب وادراكهم للمبادىء والنظريات التي يجب عليهـ
ان يستخدموها لمساعدة الجماعات وأعضائها ، وترسم لهم الطريق السليم للتصرف فـ
المواقف الاجتماعية التي يتعرضون لها في حياتهم الجماعية ، وتجنبهم طريقة التجربـ
والخطأ في مساعدتهم على قدر المستطاع .

هذا ، ونجد ان المشرفين بالمؤسسات قد يختارون ايضا بعض التقاريـ
لمناقشة محتوياتهم بمعرفة من يشرفون عليهم بصفة عامة لرفع مستواهم المهنـــــــ
واداء مسئولياتهم في المؤسسة على أحسن وجه ممكن . ولكن تؤدي التقارير الفوائـ
المرجوة منها يجيب ان يراعي عند اختيارها بمعرفة الاساتذة او المشرفين النقـ
التالية :

أ- يجب ان يتضمن التقرير النقط والمواقف التي تتمشى مع المستوى المهنـ
للجماعة المراد مساعدتها على النمو المهني ، ويتضمن ذلك الاخصائيين الاجتماعيـ
وطلاب الخدمة الاجتماعية والمتطوعين .

يجب ان يتضمن التقرير النقط والمواقف التي يراد عرضها على الجماعـــة
استها ومناقشتها

يجب ان تختار التقارير بحيث تبرز تصرفات سليمة واخرى غير سليمـة
ا يتعلق بالنقط والمواقف التي يراد عرضها على الجماعة لمناقشتها وبذلك تزيـــد
ئدها للدارسين.

يجب أخذ موافقة المؤسسة على استخدام التقارير المنتقاه لمناقشتها قبـــل
تخدامها في الفصول الدراسية أو في الاجتماعات الاشرافية الجماعية .

يجب اعادة صياغة التقارير لتكون مختصرة ومركزة وتؤدى الغرض الذى من
ا ستستخدم للمناقشة للاقتصاد في المجهود والزمن بالنسبة للمعلم والمتعلم .

يجب أن نقوم باستمرار التقارير التي تستخدم للدراسة والتدريب حتـى
من فوائدها .

يجب ان تبدل الاسماء الموجودة في التقارير المختارة بأسماء مستعـــارة
طمس بعض المعالم المميزة للمواقف المختلفة بها ، كما يجب الا تناقش محتوياتهـا
في الجماعات المهنية ، وذلك بقصد الدراسة وتحقيق اغراض فنية ، كما لايصـــح
، تناقش في الأماكن العامة حيث يحتمل انتقال موضوعاتها الى اسماع الغير كل ذلك
شيا مع سرية المعلومات .

الاجتماع الاشرافي التقويمي .

اهمية الاجتماع الاشرافي التقويمي

توجه عملية الاشراف عنايتها الى تحسين البرامج والخدمات التي تقـــدم
معرفة المؤسسة . ونحن نعرف ان احدى وظائف التقويم الاساسية هي مساعدة الاخصائي
يقوم بعمله على احسن وجه ممكن . أى أن التقويم جزء مهم من عملية الاشراف التـى

تعطي بدورها الفرصة للتقويم المستمر للبرامج وللاخصائي عندما يقوم باداء مسئوليات
وفي الحقيقة يبدأ التقويم منذ ان تبدأ عملية الاشراف . والاجتماعات التقويمية
تعطي الفرصة للأخصائي ان يفهم ويعرف بنفسه في أثناء تأديته لعمله والتقدم الذي
اليه منذ بدء فترة العمل والتدريب الى الاجتماع التقويمي ، كما تعطي الفرصة
للمشرف ليوجه الاخصائيين والطلاب والمتطوعين ويساعدهم على النمو والتقدم وتحسين
برامج المؤسسة وخدماتها .

فالاجتماع الاشرافي التقويمي هو خبرة تربوية يجب ان يمر بها الاخصائي
حتي يستطيع ان يعرف مواطن قوته وضعفه ويسهم اسهاما ايجابيا في نمو نفسه مهنيا
ويؤدى مسئولياته على احسن وجه ممكن . وبعبارة اخرى يساعد الاجتماع الاشرافي
التقويمي الاخصائي ليعرف اين هو من حيث نموه المهني ، ومن اين يبدأ ، وما
يفعل ليزيل نقط ضعفه ويكتسب المهارات التي تجعل منه اخصائيا ناجحا .

ولأهمية التقويم يخصص المشرف في المؤسسة اجتماعين من الاجتماعات
الاشرافية الفردية لتقويم كل اخصائي أو متطوع أو طالب الخدمة الاجتماعية . أولهما
للاستعداد والتمهيد للاجتماع التقويمي ، وثانيهما للاجتماع التقويمي نفسه .

وجرت العادة أن الاخصائيين الموظفين او المتطوعين يقومون في الظروف
العادية مرة كل عام يحدد تاريخه بمعرفة المؤسسة ويعرفه الجميع ، والمقصود بالظروف
العادية هو أن الموظفين او المتطوعين يؤدون عملهم على وجه مقبول ، وان يسير كل
شيء سيرا طبيعيا . اما في حالة وجود موظف او متطوع لايؤدى عمله بدرجة مقبولة
فيصح للمشرف ان يعقد معه اجتماعا اشرافيا على فترات قد تتراوح بين الشهر
والثلاثة اشهر حسبما يرى المشرف ، وذلك للتأكد من تغير الاخصائي ونموه بالدرجة
المتطوعين ، اما في حالة طلاب الخدمة الاجتماعية فيقومون مرتين كل عام . اولهما
عند نهاية الفصل الدراسي الاول ، وثانيهما عند نهاية العام الدراسي ، لان ذلك جزء
مهم من برامج الدراسة ، وشرط اساسي في التدريب العلمي لانه يساعدهم على النمو
او تحسين مستوى الخدمات التي يؤدونها في اثناء فترة التدريب ، والقيام بوظائف
الخدمة الاجتماعية بعد تخرجهم من معاهدهم .

إمل التي تساعد على نجاح الاجتماع الاشرافي التقويمي:

هناك بعض العوامل الأساسية التي يجب العناية بها حتى تتم عملية التقويم يسر وتؤتي الاجتماعات الاشرافية التقويمية ثمارها المرجوة . هذه الملاحظات يمكن رها في الآتي:

يجب أن يتقبل الجميع - الموظفين والمتطوعين وطلاب الخدمة الاجتماعيـــــة ويم ويعترفوا به على اساس أنه جزء من العمل السنوى الذى يجب ان يتم فـــــى نتده المقررة ، ولاشك ان عملية التقبل هذه تتوقف الى درجة كبيرة على العلاقـــة المشرفين ومن يقومون بالاشراف عليهم بالمؤسسة ، والتى يجب ان تكون علاقـــة ة تقوم على اساس من الثقة ، والحرية ، والاحترام المتبادل بين الجميع ، كما أنها قف أيضا على الجو الاجتماعى السائد فى المؤسسة الذى توجده السلطة بها نحـــــو ويم ومعناه واهدافه فاذا كان هذا الجو الاجتماعى طيبا تقبل الاخصائيون التقويـم علوا عليه وانتظروا للفوائد التى سيجنونها منه ، اما اذا كان الجو الاجتماعى غيـر بح فانه بشيع القلق فى نفوس الاخصائيين ولايتقبلونه عن طيب خاطر ، وقاومـــوه ى لو اشتركوا فيه على اساس وهمى مفروض عليهم من السلطة بالمؤسسة وفى هــــذه نالة لا يجنى الجميع الثمار المرجوة من التقويم .

يجب ان يكون لكل وظيفة مواصفات تتضمن المؤهلات اللازمة لها ، وكذلـــك شرلياتهم ، وتتخذ هذه المواصفات اساسا للتقويم ، وبمعنى آخر يجب ان يكون لكـل صائي وظيفة ذات مواصفات ومسئوليات خاصة تتمشى مع مؤهلاته وبذلك يكون هنـاك ناس محدد يسترشد به المشرف عند قيامه بتقويم الاخصائي.

يجب ان يكون تقويم الاخصائي بالنسبة للقيام بمسئوليات العمل الذى يقـــوم تأديته فقط ، أى أن التقويم يكون بالنسبة الى الشخص وتأديه العمل المنوط به فـــى مؤسسه فلو فرض مثلا ان اخصائي جماعة عين بمؤسسة ليعمل مع جماعات النشــــاط لمتعددة ، ونقلته الادارة بالمؤسسة أو هيئة الاشراف فيها ليعمل مع احدى جماعـــات لهوايات ولتكن جماعة الفخار مثلا ، فان تقويمه يكون على اساس عمله مع جماعـــة

الفخار تلك الجماعة التي يمارس العمل معها ، وليس العمل الذى سبق ان عين مر
بالمؤسسة لانه لايمارسه فعلا.

هذا ، ولو فرض أن انتدب الأخصائي ليقوم بعمل غير عمله الاصلي لفترة ،
يعود بعدها لعمله الاصلي ، وحل موعد التقويم بالمؤسسة ، فيجب ان يقوم الاخصائ
بالنسبة لعمله الاصلي وليس بالنسبة للعمل المنتدب اليه ، على ان يذكر ذلك في
التقويم . كما يذكر ايضا الحالة التي يؤدى بها العمل المنتدب اليه .

٤- يجب الا يفاجأ الاخصائي بالتقويم ، بل يجب ان يكون على علم بموعد
ونظامه ، حتى يستعد له ويشترك اشتراكا ايجابيا في عملية التقويم التي يتـ
نجاحها اساسا على مدى استعداده للاجتماع التقويمي وعلى توجيه المشرف .

٥- يجب ان يتم التقويم في موعد يسبق فترات الاجازات ، أو إنتهاء عمـ
الاخصائي وانتقاله لعمل آخر ، أو قبل انتهاء فترة التدريب العملي بالنسبة لطـ
معاهد الخدمة الاجتماعية ، ليكون هناك وقت كاف وفرصة متوفرة ليستطيع المشـ
فيها ان يزيل آثار المشاعر السلبية التي يكون التقويم قد اوجدها عند الاخصائي
اثناء عملية التقويم . هذا ، بالاضافة الى وجود فرصة كافية يستطيع فيها المشـ
مساعدة الاخصائي على الاستفادة من نتائج التقويم.

٦- يجب على المشرف ان يقدر القلق الذى يسود الاخصائي قبل الاجتماع ا
وفي اثنائه حتى ولو كان الاخصائي يبدو هادئا ، فهذا الهدوء يخفي وراءه القلـ
الذى يوجد لاسباب منها ان الاخصائي غالبا مايتذكر الاخطاء والنقط التي آثارها
المشرف في الفترة التي سيقوم فيها ، وان نتيجة التقويم لها أثرها الفعال في حيـ
المهنية ، وبالاختصار ، يسود الاجتماع الاشرافي التقويمي مشاعر خاصة تختلف عا
تلك المشاعر التي تسود اى اجتماع اشرافي آخر . ولاشك ان الاسلوب الذى يـ
به قلق الاخصائي يتوقف كثيرا على شخصيته ، كما يتوقف ايضا على المساعدة ا
تقدمها له المشرف في الاجتماع التمهيدى للتقويم . وعلى كل ، يجب على المشـ
ان يهدىء من روع الاخصائي حتى يطمئن ويشعر بالحرية في الاشتراك في المنا
والحديث ويشترك ايجابيا في الاجتماع

ان نجاح الاجتماع الاشرافي التقويمي يتوقف على التعاون والاشتـــــــراك
دل بين المشرف والاخصائي في الاجتماع والمناقشات التي تدور فيه ، ولـــــو
مشرف هو المسئول عن توجيه المناقشة نحو مايراد مناقشته للوصول الى الاهـداف
وه من الاجتماع ، ويجب ان يعرف كل من المشرف والاخصائي ان الاجتمـــاع
افي التقويمي هو فرصة لمساعدة الاخصائي على النمو والتقدم ولبس لاكتشـــــاف
ه ومحاسبته عليها .

يجب على المشرف والاخصائي في نهاية الاجتماع أن يلخصا المناقشة التـــي
في الاجتماع ، ويبرز المشرف للاخصائي نقط القوة والضعف عنده لتكون بدايـة
جديد للفترة جديدة، أى يجب على المشرف ان يقدر النواحي الطيبـــــــة
ام بها الاخصائي ويذكر له النواحي التي تتطلب منه عناية خاصة ليتقدم وينمــو
ويجب على المشرف هنا أن يؤكد للاخصائي بأنه موجود في المؤسسة لمساعدتـه
ة أى موضوع أو نقطه تتعلق بالنقط التي اثيرت في الاجتماع الاشرافي التقويمي
جب ان يتم ذلك بأسلوب بسيط وواضح ، اى يجب ان تكون اللغة المستخدمـة
جتماع سهلة وواضحة حتى لايحدث لبس او غموض في ادراك بعض النقط.

أما الطريقة التي تناقش بها اتجاهات الاخصائي ومهاراته في عملـــــــه،
س الطريقه التي يناقش بها المشرف الموضوعات المتعلقة بالعمل مع الاخصائـــي
جتماع الاشرافي الفردى وقد سبق الاشارة الى ذلك عند التحدث عن الاجتماعـات
فية الفردية.

داد للاجتماع الاشرافي التقويم

ولأهمية الاجتماع الاشرافي التقويمي يجب على المشرف الاخصائي الاستعـــداد
اع ، فالاخصائي يجب ان يراجع تقاريره التي كان يكتبها على اختلاف انواعها
في تطوره ونموه بصفة عامه والمشكلات التي صادفته في عمله وكيف تغلب عليهـا
استعداد من الاشراف وغير ذلك من النقط والموضوعات التي تتعلق بعمله فـــي
ـه ، كما ان عليه ان يراجع مذكراته وملاحظاته الخاصة بالاجتماعات الاشرافية

سواء أكانت فردية أم جماعية ، وكذلك عليه ان يراجع ملاحظاته الخاصة ب
الموظفين . والخلاصة عليه ان يفكر ويحلل ويجيب على الاسئلة التى ستثار و
الاجتماع التقويمي والتى سبق ان أثارها معه المشرف في الاجتماع التمهيدى
التقويمى .

أما المشرف فعليه ان يستعد للاجتماع بالطريقة التالية :

١- على المشرف ان يراجع التقارير التى كان يكتبها الاخصائى نفسـ و
عليها ، كما يراجع التقارير التى كان يكتبها كمشرف بعد الاجتماعات الا
وينظر الى التقارير جميعها كوحدة ليعرف منها نقط القوة والضعف لدى الاخ
كما يعرف منها نموه وتغيره ، كما ان مراجعة المشرف للتقارير تساعدة عل
الامثلة الواقعية التى يمكن استخدامها لتقرير او شرح وتوضيح بعض النقط التى
فى الاجتماع.

٢- على المشرف ان يراجع ملاحظاته على الاخصائى فى الاجتماعات الاش
الجماعية ، وكذلك اجتماعات الموظفين ، ولاشك ان ذلك يلقى ضوءا آخر عل
نمو الاخصائى وتقدمه .

٣- يجب على المشرف ان يفكر بعض الوقت في الكيفية التى يتعامل بها
الاخصائى معه كمشرف وكذلك مع الموظفين والاخصائيين بالمؤسسة ، ويقارن ذ
باتجاهاته نحو معاملة الجماعة واعضائها كما يظهر ذلك من التقارير الدورية ا
يكتبها الاخصائى ولاشك ان ذلك يلقى ضوءا على اتجاهات الاخصائى ، وبذلك
المشرف قادرا على مساعدته . فلو فرض مثلا ان الاخصائى يتعامل مع الجماعة
يعمل معها وهى واعضائها باسلوب ديموقراطى ، اى أنه لايسيطر على سيطـ
الجماعـــــة ديكتاتورية ويفرض عليها آراءه فى شتى نواحى الحياة الجم
للجماعة كما يظهر ذلك جليا من التقارير الدورية التى يكتبها الاخصائى ، و
من مناقشاته فى الاجتماعات الاشرافية ، والا ان اسلوب معاملة الاخصائى لل
وزملائه بالمؤسسة فى الوقت نفسه يتسم بالنزعة الى السيطرة الدكتاتوريه وعد

مقترحاته وجب على المشرف هنا أن يهتم بالامر ليكشف الحقيقة ويعرف نقطة الضعف الحقيقية عند الاخصائي ويقوم بتوجيهه التوجيه السليم ليساعده على النمو مهنيا .

- يجب على المشرف إن يتأمل ويدرس اتجاهاته نحو الاخصائي ، ونحو تقدمه نحوه بصفة عامة . ولو اراد المشرف ان يحكم حكما سليما على عمل الاخصائي ويجب على المشرف ان يتعرف على مشاعره واتجاهاته هو نحو الاخصائي ليحرر ذاته ويخلص بقدر المستطاع من تأثير العوامل الذاتيه التي قد تعوق تقويم الاخصائي تقويما صحيحا .

وبالاضافة الى ذلك يجب على المشرف ان يحاول مراعاة العوامل الاخرى ان وجدت ، والتي قد تؤدى الى الخطأ في تقدير نمو الاخصائي . فلو فرض ان بالمؤسسة اثنين من الاخصائيين يؤديان عملهما على وجه غير مرض الا ان ثانيهما احسن بقليل من أولهما ، نجد أن المشرف يقوم الناس على انه شخص كفء يؤدى عمله على وجه مرض كما أننا نجد عادة ان المشرف حيث العهد بالاشراف ويرغب دائما ان يشعر بأن من يشرف هو عليهم ينمون ويتقدمون بنجاح ، وقد تخفى هذه الرغبة فشلهم أو تقدمهم ونموهم الطفيف ، ولذلك يجب على المشرف أن يراعي مثل هذه العوامل حتى يكون تقويمه مطابقا للحقيقة على قدر المستطاع .

- يجب على المشرف أن يساعد الاخصائي في الاستعداد للاجتماع التقويمي ويتم هذه المساعدة عادة في الاجتماع التمهيدى الذى يسبق الاجتماع التقويمي نفسه وهنا يجب على المشرف ان يقوم بمناقشة وتفهيم الاخصائي معنى التقويم وفوائده والمسئول عنه ، ودور كل من المشرف والاخصائي فيه ، والنقط التي يمكن ان تثار في الاجتماع والاسئلة التي يمكن ان تدور حول بعض هذه النقط ، والتي على ضوئها يستطيع الاخصائي ان يحضر ويستعد لمناقشة النقط جميعا . وعلى كل يمكن ان نلخص أهداف الاجتماع التمهيدى للاجتماع الاشرافي التقويمي في الآتي:

(أ) أزالة مخاوف الاخصائي بالنسبة للتقويم ، ويتضمن هذا تعريفه معنى التقو وفوائده.

(ب) تعريف الاخصائي وتفهيمه ان التقويم في الاشراف عملية يجب ان يسهـ فيها كل من المشرف والاخصائي ، وان يتعاونا معا لنجاحا.

(جـ) اثارة النقط والموضوعات التي ستثار في الاجتماع الاشرافي التقويمي.

التقارير التقويمية

بعد ان ينتهي المشرف من الاجتماع الاشرافي التقويمي يقوم بكتابة تقر تقويمي عن الاخصائي . وفيما يلي بعض النقط التي يجب ان يتضمنها التقرير الي البيانات المعروفة ، كأسم المؤسسة ، واسم الاخصائي ، أو الطالب ، وأسم ا ونوع المسئولية التي يقوم بها الاخصائي، وتاريخ التقويم ، وفترة التقويم ، وغير

١- الصورة العامة للاخصائي مع ذكر شيء عن شخصيته وخبراته السابقة ، وال أي مدى مساعدة ذلك على الاندماج في حياة المؤسسة ، ويتضمن ذلك مدى تحمـ مع الجماعات وقدرته على الخلق والابتكار ، والتصرف في المواقف المختلفة ، و صبره واتزانه الانفعالي ومرحه ومظهره الخارجي.

٢- مدى استيعاب الاخصائي لاغراض المؤسسة وقدرته على استخدام مواردهـ لمقابلة حاجات الجماعة واعضائها ، ومدى عنايته بصيانة هذه الموارد.

٣- مدى معرفة الاخصائي لموارد المجتمع المحلي وقدرته على استخدامها لما الجماعة واعضائها.

٤- الاعمال التي يقوم بها الاخصائي بالمؤسسة ، والسبب الذي من أجلة اسند هذه الاعمال ، ومدى قدرته على القيام بها ، وكذلك درجة استفادته منها.

٥- نمو الاخصائي في قدرته على فهم السلوك الانساني ودوافع هذا السلوك ؛ تضمن ذلك تقديره للفروق الفردية وفهم الافراد كأفراد وكأعضاء في جماعـــ علاقاتهم بالمجتمع المحلي .

مدى نمو الاخصائي في قدرته على تكوين العلاقات مع الافراد والجماعـــات تخدامها لمساعدتهم .

مدى قيام الاخصائي بمساعدة الجماعة وأعضائها على وضع برنامج يتمشـــى حاجاتها ورغباتها ، واستخدام البرنامج وأوجه نشاطه في تكوين وتنمية العلاقـات مشكلات السلوك ، ومساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم.

مدى استخدام الاخصائي للاشراف واستفادته منه كوسيلة للنمو المهني

نمو الاخصائي في عملية التسجيل وكتابة التقارير والقيام بالاعمال الاداريـــة يسند اليه في المؤسسة.

توصيات المشرف فيما يتعلق بالاخصائي.

والآن وقد عرفنا الاشراف واهدافه واغراضه ووسائله وغير ذلك من الموضوعات تتعلق به ، نود ان نعرف شيئا عن تقويمه ، تلك العملية الاساسية والاجباريـــة يمكن بوساطتها معرفة مدى تحقيق الاشراف لأهداف الرئيسية ، وهذا ماسنعـــرض يما يلي:

يم الاشراف :

الى الآن لم يقم العاملون في مجال العمل مع الجماعات الا بمحاولات قليلـــة د. لتقويم الاشراف ، ولاشك ان المدير المنفذ في المؤسسة ولجنة شئون الموظفين صائي الجماعات والمشرفين أنفسهم مسئولون عن الاشتراك في عملية الاشراف . ا . وفيما يلي قائمة ببعض النقط التي يمكن ان تتخذ اساسا لتقويم الاشراف :

الى اى مدى يرغب الافراد والجماعات في البرامج ، ومدى حضورهم للاشتراك ها ، ولأى مدى تسمح هذه البرامج بخبرات تقديمه ؟

الى أى مدى يظهر الاخصائيين التغير في اتجاهاتهم ونمو مهاراتهم فـــــى لعمل مع الجماعات ؟

الى اى مدى يعمل الاخصائيون معها في هذه المؤسسة ، ومدى نمو التعـــاون

٤- الى اى مدى تقدم اتجاههم للتعلم ، وتأثير ذلك على عملهم اليومى ؟

٥- الى اى مدى يتقبل الاخصائيون مسئولية العمل فى المؤسسة التى يعملون فيها والمؤسسات الاخرى ، والمجتمع بصفة عامة .

٦- الى أى مدى يقرا الاخصائيون ويحاولون الاطلاع على المطبوعات الحديثة ؟

٧- الى اى مدى يعتنى بتقارير الجماعات ، وهل تتحسن محتوياتها نتيجة للاشراف ؟

٨- الى اى حد يفهم الاخصائيون وظيفة المؤسسة وأغراضها ، والى اى مدى يعكس عملهم مع الجماعات هذا الفهم والوضوح ؟

٩- الى اى مدى يعرف الاخصائيون كيف يقومون انفسهم ويخططون لدراساتهم الخاصة التى تتعلق بالعمل مع الجماعات ؟

١٠- الى اى مدى يعمل البرنامج الاشرافى على رفع مستوى المتطوعين ونمو الاخصائيين ؟

١١- الى اى مدى يعمل المشرف على ايجاد علاقة بينه وبين الاخصائيين ؟ والى أى مدى يستطيع ان يعبر عما فى نفسه بلغة سهلة يفهمونها ؟

١٢- الى أى مدى يساعد الاشراف الاخصائيين على دراسة وفهم اعضاء الجماعات ومشكلاتهم والعمل على مساعدتهم

١٣- الى أى مدى يساعد الاشراف الاخصائيين على دراسة وفهم الجماعات وتحليل المواقف الجماعية التى تتعرض لها ، والتخطيط المناسب لكل موقف منها ؟

١٤- الى أى مدى يشترك الاخصائيون مع المشرفين فى وضع تفاصيل البرنامج الاشرافى العام ؟

١٥- الى أى مدى يقوم المشرف بزيارة وملاحظة للجماعات ، والعمل على مساعدة الاخصائيين والجماعات واعضائها ؟

١٦- الى أى مدى يقوم الاخصائيون بتقويم عملهم مع الجماعات ؟

الباب الثالث

تطبيقات في العمل مع الجماعات

الفصل الثالث

١- مفهوم الموقف في خدمة الجماعة

٢- الأساليب المهنية في تحليل مواقف وتقارير العمل مع الجماعات

مفهوم التوقف في خدمة الجماعـــة

قبل أن نتناول مفهوم الموقف في خدمة الجماعة ، نشير بايجاز للعناصــــر الأساسية للعمل مع الجماعات وهي :

أولا :

عضو الجماعة كفرد له شخصيته المتميزة بما لديه من قدرات عقلية وجسميـــة وسمات نفسية ومزاجية الى جانب ما لديه من قيم ومعايير ومعتقدات وميول واتجاهات هي محصلة تنشئته الاجتماعية ، ولاشك ان اخصائي الجماعة مطالب بفهم عضو الجماعـة فهما عميقا حتى يمكنه التعرف على احتياجاته ورغباته الى جانب معرفته لذاتـــه ومهاراته وامكانياته .

وتهتم خدمة الجماعة بعضو الجماعة كفرد ولاتنكر فرديته بل أن الهدف الثلاثي لخدمة الجماعة يبلور ذلك حيث يؤكد على ضرورة نمو الفرد الى جانب نمو الجماعـة وتغيير المجتمع . كما يهتم اسلوب التسجيل في خدمة الجماعة بعضو الجماعة كفــرد سواء في التقارير الدورية أو التحليلية بل قد يفرد له تقرير خاص به هو التقريـــر الفردى .

ثانيا :

الجماعة ككيان أو كبناء يتكون فعلا من مجموعة الاعضاء ولكن ليس هو مجموع سماتهم أو قدراتهم ، بل أن للجماعة شخصيتها المتميزة من بين الجماعات الأخـــرى وهي حتما تستمد خصائصها من عناصر تكوينها ولكنها في هذا كالمركب الكيمائـــي الذى يختلف في صفاته عن صفات مكوناته فالماء يتركب من عنصرى الأيدروجيـــن والاكسوجين ولكنه يختلف في صفاته عن كل منهما .

فالجماعة لها سماتها الخاصة من تماسك وتجانس وبناء وعلاقات وروح معنويـة ومعايير وضوابط .. الخ . ولذلك فأن اخصائي الجماعة لابد ان يكون ملما بمفهـــوم الجماعة وكيفية تكوينها ومراحل نموها ومشاكلها واسلوب تناولها والقيادة فيهـــا والمعايير الخاصة بالجماعات وأنواعها ... الخ حتى يمكن أن يفهم ديناميكتها لكــي في توجيهها ونموها .

ثالثا :

البرنامج وهو كل ماتمارسه الجماعة في وجود الاخصائي من أجل تحقيق أهدا
واشباع رغبات أعضائها ، فالبرنامج في خدمة الجماعة ليس مجرد الأنشطة التي
يمارسها الاعضاء ، ولكنه أشمل من ذلك فهو مضمون أو محتوى ، ووسائل للتعبير
واسلوب للادارة ٠

وفوق كل ذلك تفاعل وعلاقات وتغيرات ٠ وهو وسيلة وليس غاية له أسس
ومبادئ من الواجب على الاخصائي ان يراعيها عند مساعدة الجماعة في وضع وتنفيذ
برامجها ٠

رابعا :

الاخصائي وهو حجر الزاوية ومحور الارتكاز في العمل مع الجماعات فهو الـ
والموجه للتفاعلات وهو المهني المعد نظريا وعمليا لتولي أمر ريادة الجماعة ولديه مـ
الاستعدادات مايجعله أهلا لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وللعمل بطرقها المختلفة
وهو لابد وأن يكون مزودا بمجموعة من المهارات الاساسية ٠

خامسا :

المؤسسة وهي كيان ووظيفة تسعى الادارة القائمة عليها لتحقيقها من خـ
أداء مجموعة الوظائف الادارية من تخطيط وتمويل وتنسيق وتوظيف وأشراف الى جا
التنظيم واللوائح التي تحدد أهداف المؤسسة وبرامجها وشروط الانتفاع من خدماتها
ولاشك أنه بقدر ماتتمسك المؤسسة بالأساليب العلمية المهنية في ادارة شئونها وأ
توفير الخدمات لعملائها بقدر ماتحقق الهدف من وجودها، ولاغرابة ان تتطلب ممار
طريقة خدمة الجماعة أسلوبا ديمقراطيا في ادارة مؤسساتها حتى لاتتصارع قيم الا
مع قيم المهنيين بها وتتضافر الجهود من أجل الهدف المشترك وهو خدمة العمـ
أفرادا وجماعات ٠

سادسا :

المشرف وهو شخص مهني ذو خبرة ومهارة وقدرة على توجيه الآخرين مـ
المتطوعين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو الاخصائيين لمساعدتهم على النمو وتحسـ

مستوى الأداء لهم في تعاملهم مع العملاء . وهو باشرافه يحاول ان يحقق الوظائف الثلاثة للاشراف وهي الوظيفة الادارية والوظيفة التعليمية والريادة الثانوية متمسكا بمبادئ الاشراف مستعينا بوسائله المختلفة وهي المقابلة التمهيدية أو الاجتماعات الاشرافية الفردية والجماعية والتقويمية ، بالاضافة الى التقارير والملاحظة مراعيا الشروط الواجب مراعاتها لنجاح هذه الوسائل وتحقيق الهدف من استخدامها مع من يشرف عليهم .

سابعا :

المجتمع المحلي بما فيه من امكانيات مادية وبشرية وقيم وعادات وتقاليد (ثقافة) تؤثر في الافراد والجماعات وتتأثر بهم ، وعلى الاخصائي ان يلم بها ويدرسها ويتعرف على كوامنها باستمرار ليعرف التغيرات التي تطرأ عليها ولاشك ان ذلك يساعده في فهم ديناميكية الجماعة التي يعمل معها وما تتوفره من امكانيات لتنشئة الأجيال الجديدة .

والآن وقد استعرضنا باختصار عناصر العمل مع الجماعات يمكن لنا أن نعرف الموقف بأنه ناتج التفاعل بين عنصرين أو أكثر من العناصر سالفة الذكر بمعنى تفاعل عضو مع جماعته أو اخصائي وجماعة أو مشرف واخصائي وجماعة .. الخ ، أى ان هناك عددا كبيرا من الصور التي يمكن ان يكون عليها الموقف ، فقد يكون ثنائيا أو ثلاثيا أو اكثر وذلك وفقا لعدد العناصر المشتركة فيه .

ويمكن القول ان هذه العناصر في تفاعلها تختلف في تأثيرها ، فبعض العناصر قد يكون قوى التأثير في الموقف أكثر من العناصر الاخرى .

كذلك فان الموقف الناتج عن تفاعل العناصر يمكن بدراسته ان نحلله الى عناصره الاولى ونستنبط أيضا العوامل المختلفة وكلما زادت عناصر الموقف عددا كلما تشابكت العوامل وتعقد الموقف ولكن اذا امكن تتبع الاحداث وتحليل العوامل تحليلا دقيقا وموضوعيا باستخدام الاطار النظرى الخاص بطريقة العمل مع الجماعات امكن تفهم الموقف ، ومن ثم يصبح التخطيط لمقابلة أمرا يسيرا يمهد لعمليات المساعدة المطلوبة .

ويلعب التسجيل الجيد في هذا دورا حيويا إذا ما كان واضحا ودقيقا اذ يبـ
أبعاد الموقف وعناصره والظروف التي تفاعلت فيها هذه العناصر ، ولذلك فان غمو
التسجيل أو نقص مهارة القائم به تؤثر على فهم الموقف ومن ثم دراسته وتحليله .

حيث من قواعد تناول الموقف بالتحليل الالتزام بمعطيات التسجيل الخـاص
بالموقف دون الاعتماد على التخمين ، فالموقف يحلل في اطار ما ورد به من معلوما
وحقائق .

هذا ومن الضروري أن ندرك في هذه المقدمة العلاقة بين الموقف والتقريـر
فالتقرير الدوري ، الذي يكتب بالأسلوب القصصي يتكون من مجموعة من المواقـ
المتتالية والمترابطة التي تحدث نتيجة تفاعل العناصر المختلفة لذلك فان تكامـ
التقرير يزيد من فهم المواقف وييسر تحليلها وان بتر موقف معين من التقرير قـ
يؤثر على تفهم الموقف ، لذلك قد يمهد للموقف بعبارة توضح أين ومتى حدث المو
أو نبذة عن الجماعة أو المؤسسة أو الاخصائي المشترك في الموقف أو تلخيص للأحدا
السابقة للموقف المطلوب تحليله . ومن المهم العناية بهذا التمهيد لانه من المعطـ
التي يمكن استخدامها في فهم ودراسة وتحليل الموقف .

فعندما يمهد للموقف ما بأنه حدث مثلا في مؤسسة ايداعية للأحداث المنحر
وفي جماعة مكونة من ١٥ مراهق مضى على تكوينها شهرا واحدا .

يمكن الاستعانة بهذه المقدمة في التعرف على طبيعة المؤسسة والمرحلة السـ
للأعضاء وسيكولوجيتهم ومرحلة نمو الجماعة ومستوى تنظيمها هذا ، واذ لم يتوفر مثل
التمهيد أو التلخيص فان التحليل سوف يكون في اطار المعلومات التي تتعلـ
بالموقف حسب ماورد بالتقرير فقط دون تخمين .

وتختلف طبيعة تحليل الموقف حسب مايطلب منه فاذا كان المطلوب مناقشة
دور الاخصائي أو تصرفه فان ذلك يستلزم مناقشة سلوك الاخصائي في الموقف ومـ
يجب أن يقوم به في مقابلة هذا الموقف حين وقوعه وبعده ، اما اذا كان المطلـ
مناقشة الموقف فان ذلك يعني تحليل الموقف مع تناول كافة العناصر المشتركة فيه

وقد يتطلب مناقشة التسجيل ذاته من حيث اسلوبه واستيفائه شروط التسجيل الجيد .

ولاشك ان وجود أسئلة محددة عن الموقف يسهل على الطالب تناوله وتحليله بينما عدم تحديد السؤال حول الموقف قد يتطلب مهارة أكبر من تحديد أسلوب ومدخل التناول للموقف .

وعلى كل حال هناك قواعد واعتبارات أساسية يجب مراعاتها عند تناوله أى موقف بالتحليل ، أهمها الآتي :

(١) تحديد المطلوب من تناول الموقف ، هل هو مجرد تحليله الى عناصره الأساسية واسبابه مثل انقسام جماعة أثناء انتخابات رئيس الجماعة وطبيعة المثيرات ، أم مناقشة تصرف أحد الاعضاء أو تصرف الجماعة . أم مناقشة دور الاخصائي في الموقف عند حدوثه أو تصرف المشرف وربما اسلوب التسجيل .

(٢) تحديد المعلومات المتوفرة عن الموقف بما فيه ذلك ما يأتي في مقدمة الموقف "حدث هذا الموقف في مؤسسة للأحداث لجماعة اجبارية يتراوح الاعضاء فيها من ٩ ــ ١١ سنة مثلا".

(٣) استرجاع الاطار النظرى السابق دراسته بالنسبة لكل عنصر من عناصر الموقف المراد تحليله . مثلا اذا كان المطلوب مناقشة محتوى الموقف من جانب التسجيل يجب تذكر مبادئ التسجيل وشروط التسجيل الجيد ومحتوى أنواع التقارير والاجزاء الخاصة بكل تقرير . اما اذا كان المطلوب مناقشة دور الاخصائي يجب تذكر طبيعة دور الاخصائي كمساعد ومرشد معين للجماعة على النمو والمبادئ الواجب ان يلتزم بها عند قيامه بالدور المهني والمهارات الاجرائية الواجب توافرها لديه ومدى ايمانه بفلسفة العمل مع الجماعات وفهمه لطبيعة الاعضاء والجماعات وقدرته على توجيه التفاعلات .

اما اذا كان المطلوب مناقشة دور المشرف فالواجب استرجاع مفهوم الاشراف ووظائفه ودور المشرف مع من يشرف عليهم في مراحل نموهم من مرحلة الخوف والحساسية الزائدة الى مرحلة القدرة على توجيه الآخرين ،وكذلك وسائل الاشراف وشروط نجاح كل وسيلة الى جانب اتباع مبادئ الاشراف .

واما اذا كان المطلوب مناقشة عنصر البرامج وجب ان نسترجع مفهــــــوم البرامج ومحتواه وأسلوب ادارته ووسائل تعبيره والمبادئ الواجب مراعاتها عند وضع وتصميم البرنامج ... الخ .

من هذا نتبين ان مناقشة أى عنصر من عناصر الموقف تتطلب استرجاع الاطار النظرى المتعلق به حيث انها هى مصدر أساسى لمحكات تقويم هذا العنصر .

(٤) عقد مقارنة بين ماهو قائم من تصرفات وسلوكيات فى الموقف وبين ما كان م الواجب أن يكون وتقويم ذلك مع ملاحظة أن اصدار أى احكام على القائمي بهذه التصرفات لابد وان يسبقها حيثيات مستمدة من واقع الاطار النظــــرى السابق الاشارة اليه ، فلا يجب ان نحكم على تصرف من تصرفات الاخصائي أو المشرف أو حتى قائد الجماعة بأنه صواب أو خطأ دون أن نعرض الاسبا التى بنى عليها هذا الحكم .

(٥) اما اذا أردنا أن نبين الخطة الواجب اتباعها من قبل الاخصائى أو المشــــر تجاه ظاهرة ما فى موقف معين فان ذلك يعنى مجموعة الاجراءات المهنيــــ النابعة من اسس ومبادئ وطبيعة العمل مع الجماعات الواجب القيام بها من جا المشرف أو الاخصائى حيال هذه الظاهرة ، ولاشك ان هذه الاجراءات لابـــ وأن تتوائم مع خطوات وعمليات خدمة الجماعة من دراسة وتحليل وتخطيــــ ومساعدة وتقويم .

الاساليب المهنية فى تحليل التقاريــــــر الخاصة بالعمل مع الجماعــــــــــــات

هناك اساليب خاصة بتحليل المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات حيــــث الموقف هو قطاع أو جزء من التقرير الشامل الخاص بنشاط أو اجتماع أو عمل قامت الجماعة ولكن التقرير يتكون من عدة مواقف مرتبطة بالموضوع أو النشاط أو العمـــ ولذلك تعطى الصورة الشاملة كما حدثت مع الجماعة ومن خلال التقرير يمكن دراســ جوانب الموقف بكل مظاهره المختلفة ومن كافة العوامل المؤثرة فيه بقدر الامكان

وفيما يلى أهم الاساليب المقترحة التى يمكن استخدامها فى تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعة ٠

أولا : التحليل الشامل (تعليق عام)

وفى هذا الاسلوب تتبع الخطوات الآتية :

(١) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على الاتجاه العام لهذا التقرير والموضوع الاساسى الذى يدور حوله وتكوين فكرة عامة عن الجوانب الاساسية التى يتكون منها :

(٢) قراءة التقرير مرة أخرى عن طريق الفقرات واستخلاص ماترتبط به كل فقرة من افكاره التى تتعلق بالأعضاء أو الاخصائى أو الجماعة أو عوامل أخرى كالمؤسسة ٠

(٣) تحليل هذه الفقرات فى تسلسل منطقى من بداية التقرير مع الالتزام بربط التحليل بالجوانب التالية :

(أ) النظريات العلمية التى تهتم بدراسة الجماعات الصغيرة كنظرية الدور الاجتماعى والنظرية البنائية الوظيفية ونظرية التفاعل الاجتماع وغيرها من النظريات ٠

(ب) المبادئ والاسس المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات وتوضيح مدى الالتزام بها وتأثير ذلك فى تحقيق أهداف الاعضاء والجماعة وفى تحقيق أهداف العمل مع الجماعات الذى يركز على نمو الفرد والجماعة ٠

(جـ) توضيح العلاقة المهنية التى يهتم بها الاخصائى فى عمله مع هذه الجماعة والاسس المهنة التى تقوم عليها وهى الثقة والاحترام والحرية المتبادلة حيث ان هذه العلاقة هى اساس تحقيق اهداف عمل الاخصائى مع هذه الجماعة ٠

(د) مدى التزام الاخصائى بشروط واهداف المؤسسة فى عمله مع الجماعة ٠

(٤) التركيز على مناقشة ماجاء بكل فقرة على حده وارتباطها بالتقرير بصف عامة ودور الاخصائي بصفة خاصة مثل تأثير هذا الموقف في تكوين وتدعيم العلاقة المهنية ٠

(٥) توضيح أهم الايجابيات والسلبيات العامة التي تميز التقرير بما يوضح عمل الاخصائي مع الجماعة سواء من حيث العلاقة المهنية مع الجماعة أو دوره كأخصائي في جماعة أو اتباع شروط التسجيل التي يجب توفرها ٠

ثانيا : التحليل عن طريق الاجابة على اسئلة محددة

في هذا الاسلوب نلاحظ ان التقرير ينتهي ببعض الاسئلة التي يجب أن يلتزم بها الطالب اثناء المناقشة ويجب تحليل التقرير في ضوء تلك الاسئلة وهنا يجب اتباع ما يلي :

(١) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن ادراك الفكرة العامة التي يدور حولها التقرير ٠

(٢) قراءة الاسئلة التي ينتهي بها التقرير للتعرف على أهم الجوانب التي البحث عنها عند مناقشة التقرير في اطار هذه الاسئلة ٠

(٣) القيام بقراءة التقرير عن طريق تجزئته الى فقرات حتى يمكن دراسة التقرير بعمق واستخلاص بعض الحقائق التي يمكن أن تفيد في الاجابة على الاسئلة ٠

(٤) عند الاجابة على الاسئلة يجب مراعاة مايلي :

الاجابة طبقا لما جاء في السؤال وتمشيا مع جوانب التقرير ويمكن نستخلص الاجابة من كافة المواقف التي ذكرت فيه ٠ مثال (ناقش العلاقة المهنية ومظاهرها في هذه الجماعة) ٠ وهنا يمكن الاجابة من المواقف التي توضح هذه المظاهر مثل احترام رأى أحد الاعضاء في بداية الاجتماع أو ا الاعضاء الثقة في دراسة مشكلة معينة في نهاية الاجتماع ٠

(٥) في حالة مناقشة العبارات التي تحتها خط يجب مراعاة مايلي :

كتابة العبارة قبل الاجابة بالتعليق أو التحليل .

أ) تركيز الاجابة على ماجاء في العبارة فقط .

ب) مناقشة العبارة من حيث ارتباطها بالعنصر أو الجماعة أو الاخصائي أو أيـة عوامل أخرى مؤثرة في الجماعة .

) في حالة ارتباط العبارة بالاخصائي نناقش دوره المهني ارتباطا بالمبـادئ والاسس والمهارات المهنية .

ب) توضيح الجوانب السلبية أو الايجابية التي يمكن ان نحصل عليها من مناقشة هذه العبارة .

ثالثا : التحليل الجزئي (طبقا لاجزاء التقرير الدوري أو التحليلي)

تعتبر التقارير الدورية والتحليلية من أهم التقارير التي يستخدمها الاخصائي في العمل مع الجماعات ولذلك تقوم بتحليل هذه التقارير طبقا للاجزاء التي تتكـون منها أى ان التحليل يتم بطريقة جزئية ويمكن ان نوضح أهم الخطوات في هـذا المجال على النحو التالي :

1) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على أهم المكونات الاساسية في هذا التقرير والحصول على الفكرة العامة التي يدور حولها التقرير .

2) قراءة التقرير بطريقة جزئية أى طبقا للاجزاء الرئيسية التي يتكون منهـا الجزء الاحصائي ، الجزء الاداري، الجزء القصصي ، الجزء التحليلي، الجزء التخطيطي .

واستخلاص النقاط الاساسية لكل جزء من الاجزاء .

3) مناقشة كل جزء بمفرده بناء على أهم الشروط التي يجب ان تتوفر في هـذا الجزء فالجزء الاحصائي مثلا يجب ان يسجل البيانات بطريقة رقمية بمـا يميزه عن باقي الاجزاء وهكذا .

4) توضيح المبادئ (الاسس المهنية والمهارات التي التزم بها الاخصائي في هـذا المجال في الجزء القصصي لانه الجزء الاساسي للتقرير الدوري وماهـي الجوانب التي لم يهتم بها الاخصائي بالرغم من أهميتها في هذا المجال .

(٥) التعليق العام الذى يوضح استنتاج الصورة العامة بعد مناقشة هذا التقرير بصورة جزئية ٠

ويشترط فى هذا المجال ان يكون التقرير موضوع المناقشة قد تم تسجيله بطريقة الاجزاء الخاصة بالتقرير الدورى(فى حالة التقرير الدورى) ٠

والآن وبعد أن أوضحنا مفهوم الموقف وانماطه وعناصره وكذا تقارير العمل مع الجماعات وكيفية تناولها بالتحليل والمناقشة ، نعرض فيما يلي مجموعة من التقارير والمواقف من مجالات متعددة قمنا بتحليلها حتي يمكن للطالب كيفية تطبيق ماسبق ان اشرنا اليه من اعتبارات اساسية يجب الاخذ بها عند القيام بتحليل التقارير والمواقف ٠

الفصل الرابع

تقارير ومواقف تم تحليلها ومناقشة جوانبها المختلفة في ضوء الإطار النظري لخدمة الجماعة والإشراف

التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات

من المهام الأساسية لاخصائي الجماعة قيامه بعملية التسجيل ، وللتسجيل في طريقة العمل مع الجماعات وسائل متعددة ، والتقارير الدورية التي نقوم بكتابتها عقب اجتماعات الجماعة هي احدى هذه الوسائل ، ولها أهميتها الخاصة في عمليات المساعدة التي يقوم بها الاخصائي مع الجماعة والاعضاء ذلك لانه في هذا النوع من التقارير يركز اهتمامه في وصف مايدور خلال اجتماعات الجماعة من تفاعلات وعلاقات وكذلك الدور الذى يقوم هو به كمساعد ومعين لهذه الجماعة .

ولاشك ان القيمة الفعلية لهذه التقارير متوقف على مدى مهارة الاخصائي في اختيار وانتقاء محتوياتها وتنظيم موضوعاتها ، وأن اكتساب هذه المهارة يتحقق بالطبع عن طريق المران والتدريب ، ولاشك ان قراءة التقارير الدورية و أجزاء منها ومناقشتها هي احدى وسائل التدريب الهامة .

وقد اخترنا للطالب - بناء على ذلك - أجزاء معينة من بعض التقارير الدورية تتضمن بعض الأخطاء المتعلقة بمهارة الاخصائي في عملية انتقاء المحتويات وطريقته في تنظيم الموضوعات التي يدرجها بالتقرير الدورى. ثم قمنا بالتعليق عليها وقد ركزنا تعليقنا فقط على الطريقة التي اتبعت في التسجيل دون التعرض لمناقشة الدور المهني الذى يقوم به الاخصائي في حياة الجماعة ثم جلنا بعد ذلك بجزء من احد التقارير دون تعليق حيث يقوم الطالب بنفسه بمناقشته والتعليق عليه بحيث يركز في مناقشته وتعليقه على الطريقة التي اتبعها الاخصائي ، والمحتويات التي انتقاها أو أغفلها في هذا التقرير . ومن ثم فان هذا القسم الذى خصصناه لموضوع التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات يتضمن مايلي :

أولا : جزء من تقرير تحليلي لاخصائي يعمل مع جماعة باحدى محلات الرواد، ثم التعليق على هذا الجزء .

ثانيا: جزء من تقرير دورى عن احدى الجماعات بنادى اجتماعي ، ثم التعليق

ثالثا : جزء من تقرير دورى عن احدى الجماعات المدرسية ، ثم التعليق عليه أيضا .

رابعا : جزء من تقرير دورى عن احدى الجماعات بمؤسسة ايوائية .. يقوم الطالب بمناقشته والتعليق عليه بنفسه ،وهو بعنوان : تقرير للمناقشة في مجلس رعاية الأحداث ، وسنعرضه فيما بعد .

أولا : جزء من تقرير تحليلى لاخصائى يعمل مع جماعة باحدى محلات الرو

جاء في صدور تقرير تحليلى قام باعداده اخصائى يعمل مع جماعة للفتيات باحدى المحلات الاجتماعية للرواد مايلى :

لقد أخذت على عاتقى قبل بدء العمل مع هذه الجماعة ، وقبل قيامى بتسجيل تقارير عملى معها أن أقرأ معظم ماكتبه عنها زميلى الاستاذ / .... الاخصائى الاجتماعى الذى قام بالعمل معها حوالى سبعة أشهر ، فقرأت مايقرب من أربعين تقريرا دوريا قام بتسجيلها ايمانا منى بأن التقارير التى كتبت عن الجماعة بمعرفة اخصائى سابق تعتبر مصدرا هاما للمعلومات بالنسبة للاخصائى الجديد تساعده على فهم الجماعة وأعضائها .. الخ . وقد ظننت أننى أدركت بذلك الكثير عن خصائص هذه الجماعة سواء من ناحية العلاقات بين الاعضاء أو مراكزهم ، أو العشيرات وغيرها . الا أننى وجدت الجماعة ـ بعد فترة وجيزة من العمل معها ـ تكاد تكون شيئا مختلف تماما عما خرجت به من تلك التقارير وعللت ذلك بحداثة عهد زميلى السابق بمثل هذا العمل ، وبدأت فى دراستها بنفسي من جديد .

التعليق [1]

(١) ان هذا الجزء من التقرير يعتبر من حيث المبدأ حشو لا لزوم له الى جانب

---

(١) يلاحظ ان تعليقنا ـ سواء على هذا الجزء أو الأجزاء التالية الخاصة بموضوع التسجيل سنقصره على الطريقة التى اتبعها الاخصائى فى كتابة التقرير ، دون التعرض لدورة المهنى مع الجماعة .

اعتماده على الأسلوب الانشائي الذى يقلل من القيمة العملية للتقارير التـــي يقوم الاخصائي الاجتماعي بكتابتها بصفة عامة . واذا ما أفترضنا ان الاخصائي قصد بهذا الجزء توضيح شئ عن تاريخ هذه الجماعة فكان الأوفق عبارات سهلة مختصرة ومحددة المعنى وكأنها اجابات لمثل هذه الاستفســارات :

أ ـ متى تكونت هذه الجماعة ؟

ب ـ مانوعها ؟

جـ ـ كم عدد أعضائها ؟ ... وهكذا .

٢) وبالنسبة لكونه وجد الجماعة تكاد تكون شيئا مختلفا تماما عما خرج به مـــن قراءة هذا العدد من التقارير وتعليله ذلك بحداثة عهد الاخصائي السابق بمثل هذا العمل ، فأننا نعلق على هذا بما يأتي :

أ ـ يبدو أن الاخصائي الذى قام بكتابة هذا الجزء هو الحديث عهد وليـــس الاخصائي السابق كما يظن .

ب ـ لامانع من ان يعرف الاخصائي شيئا عن ماضي الجماعة التي سيقوم بالعمل معها ايمانا منا بتأثير الخبرات الماضية للانســان على حياته الحاضـــرة، الا أن العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية لايحتاج دائمـــا الى جمع المعلومات العميقة التي تتعلق بماضي الجماعة وأعضائها [1] .

جـ ـ وبما لاشك فيه ان الاخصائي قد أضاع الكثير من الجهد والوقت فـــــي قراءة هذا العدد من التقارير (٥٠ تقريرا) والحقيقة ان الاخصائي الماهر يجب عليه ان يعرف بمهارته وحساسيته وخبرته كل مايريد معرفته مـــن معلومات تعينه على مساعدة الجماعة وأعضائها من واقع الحوادث والمواقف الاجتماعية الجارية في الجماعة التي يعمل معها ، بغض النظر عن العمل على التعمق في جمع المعلومات الكثيرة الشاملة عن ماضي الجماعة وأعضائها [2]

(١) راجع في هذا الصدد كتاب (العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعيـــة) للاستاذ الدكتور/ محمد شمس الدين احمد ، ص ١٨٠ ـ ١٨٤ .

(٢) نفس المصدر السابق .

د - ويقول الاخصائي في هذا الجزء .. أنه ظن بعد قراءة هذا العدد من التقارير انه ادرك الكثير من خصائص هذه الجماعة ، الا انه وجد الجماعة بعد فترة من العمل وكأنها شئ مختلف تماما. ويتعجب لذلك ثم يحاول تفسيره فيلقي بالتبعة على الاخصائي السابق ونقول في هذا الصدد أن قراءة الاخصائي لهذا العدد من التقارير جعلته يدرك الكثير عن خصائص هذه الجماعة ، وليس هذا مجرد ظن منه ، ولكن الواقع أن تلك الخصائص كانت عليها الجماعة في وقت سابق للرائد الذى عمل معها فيه ، ولاغرابة في ان يجد الجماعة بعد ذلك وكأنها شئ مختلف كما يقول . وفي هذا الصدد قال الاستاذ الدكتور محمد شمس الدين احمد ، لقد وجد كثير من الأخصائيين الذين يرجعون الى تقارير الجماعة السابقة وجمع المعلومات السابقة عن الجماعات وأنه أن علاقات الافراد بعضهم بالبعض الآخر وعلاقاتهم بالاخصائي كثيرا ماتتغير عن تلك التي كانت موجودة في الماضي والتي سبق تسجيلها بمعرفة الاخصائيين السابقين ... الخ [1] .

ثانيا : جزء من تقرير دورى عن جماعة بأحد الأندية الاجتماعية

جاءت الفقرة التالية ضمن التقرير الدورى الخامس لاجتماع احدى الجماعات بأحد الاندية الاجتماعية ، وكانت هذه الجماعة مكونة من (٢٢) عضوا ، وفي مرحلة العمر (١٣ - ١٤) سنة .

وفي المساء ، بالرغم من ان الساعة كانت متأخرة نسبيا ، الا ان الجماعة اصرت على عقد اجتماع لمناقشة مشكلاتها ، وعندما طرحت مشكلة ميزانية الجماعة للمناقشة اقتراح العضو(حمدى) زيادة قيمة إشتراكات العضوية فاعترض بعض الاعضاء بل ان أحد المعترضين تلفظ ببعض الألفاظ النابية وفي نفس الوقت وافق البعض الآخر بينما لم تحدد الغالبية رأيها .

---

(١) نفس المصدر السابق .

التعليق

من التسجيل السابق نلاحظ ان الاخصائى قد أغفل بعض الجوانب الهامة وذلك انه لم يحدد مثلا ساعة بدء اجتماع الجماعة واكتفى بقوله أنها ساعة متأخرة نسبيا وهل هي تدخل ضمن فترة النشاط المسموح بها للجماعة بالمؤسسة من عدمه ، كما يبين نوع هذا الاجتماع وما اذا كان اجتماعا طارئا مثلا أو اجتماعا دوريا عاديا . ولم يبين كذلك من الذى طلب عقد هذا الاجتماع ومن طلبه ، وكيف طلبه، وشعور الاعضاء الآخرين واستجاباتهم نحو هذا الطلب ، وان كلمة الاصرار التى استخدمها لم توضح صورة الموقف وكان الأجدر به أن يوضح الشكل الذى اتخذه هذا الاصرار.

كذلك لم يبين المكان الذى عقد به هذا الاجتماع ، وكيف تم اعداده ، هل كان هناك جدول أعمال لهذا الاجتماع ، ومن الذى قام باعداده ، وماهي محتوياته، ثم من رأس هذا الاجتماع وكيف عرضت الموضوعات للمناقشة . ثم كيف تقدم العضو (حمدى) باقتراحه وماذا قال ، وماقيمة تلك الزيادة التى اكتفى الاخصائي بالاشارة اليها .

كما نلاحظ انه ذكر ان بعض الاعضاء قد اعترض ، ولاشك انه يهمنا في طريقة العمل مع الجماعات أن نعرف اسماء الذين اعترضوا ، واسباب اعتراضهم، وما اذا كان الاعتراض سمة مميزة لسلوكهم أم لا ، بل ويهمنا ان نعرف أيضا صور التعبير عن هذا الاعتراض وهل هو تعبير لفظي أو تعبير غير لفظي وماهي الألفاظ المستخدمة في هذا التعبير اذا كان لها دلالة خاصة ، واستجابة العضو مقدم الاقتراح تجاها ، فكما تعلم هناك اساليب مشروعة ومقبولة للاعتراض ، وهناك أيضا اساليب غير مقبولة وبيان ذلك بالتالي يعتبر بمثابة مؤشر من المؤشرات التى توضح مستوى نضج الجماعة ، بل ونوعية العلاقات داخلها ، وقد ادرك الاخصائي أن احد المعترضين تلفظ ببعض الالفاظ النابية الا انه أغفل توضيح جوانب كثيرة ازاء هذا السلوك : فمن هو المعترض ، وكان يجب عليه ذكر اسمه وبيان نوعية العلاقة بين هذا العضو وزميله مقدم الاقتراح ، ثم ماهي تلك الالفاظ النابية التي ذكرها ولمن وجهها، هل قصد بها العضو مقدم الاقتراح ، ام قصد بها الاخصائي ، أم الجماعة أم انه قصد بها المؤسسة ككل ، وماهي استجابة مقدم الاقتراح لتلك الالفاظ وماهو شعور الجماعة ككل ، واستجابتها تجاه هذا السلوك، هل استنكرته مثلا أم قبلته وماذا كان موقف الاخصائي :

ثم يعود الاخصائي بعد ذلك فيقول ـ مستخدما نفس الاسلوب ان البعض ـ وافق دون ذكر اسماء أولئك اللذين وافقـوا ..

وهكذا يتضح لنا أن مثل هذا المستوى من التسجيل لايفيد عملية المساعدة و محيط خدمة الجماعة ما لم تراعي الاعتبارات التي وردت بالتعليق .

ثالثا : جزء من تقرير دوري عن أحدى الجماعات المدرسية

كانت اللجنة الاجتماعية ـ وهي جماعة مكونة من ثمانية عشر عضوا بأحد المدارس الاعدادية للبنين ـ تستعد للاحتفال بذكرى الهجرة النبوية في شكل ـ تقام بهذه المناسبة . وجاء في التقرير الدوري الذي كتبه الاخصائي عن الاجتما الثاني الذي عقدته الجماعة لهذا الغرض مايلي :

حاول العضو (سامح) أكثر من مرة أن يتحدث أثناء إجتماع الجماعة ولك رغم محاولاته يجد الكلمة قد أخذها الآخرون دون أية مراعاة لقواعد المناقشة الد ومن أبرز هؤلاء الاعضاء اللذين تكرر منهم هذا السلوك (عادل ، ورأفت ، وخالد ولاشك ان من اسباب هذه الظاهرة ان مقرر الجماعة العضو (طلعت) لم يكتسب ا المهارة الكافية التي تمكنه من ادارة اجتماعات الجماعة ، وقد وضعت في اعتبار تدريبه ومساعدته سواء داخل الجماعة أو خارجها على القيام بدوره كمقرر لهـ الجماعة . هذا ، بالاضافة الى ان العضو(سامح) نفسه يميل سلوكه العام الى الانطوا الامر الذي لايساعده على التفاعل بسهولة مع الآخرين ، وقد لاحظت ذلك عليه ـ اكثر من موقف سواء بفناء المدرسة أو الفصل أو حتى في غدوة أو رواحه، وسأ بمساعدة هذا العضو على التغلب على مشكلته هذه مستعينا بأفراد اسرته وبمدرسيه ولن أدخر جهدا في سبيل ذلك .

وعندما تحدث(سامح) قال ان عمه استاذ بالمعاهد الأزهرية ، وفي نفس الوقت والد للتلميذ(كامل) بالسنة الاولى فصل خامس بالمدرسة ويمكن استضافته د هذه المناسبة ، وقد قوبل هذا الاقتراح من بقية الاعضاء بتقدير بالغ ظهر في عبا الشكر والثناء التي وجهوها اليه .

وقد قمت بدوري بتشجيع هذا الاقتراح أيمانا مني بقيمة مثل هذه النـدوات التي تتيح للاعضاء فرصا ذهبية للتزود بالمعلومات والخبرات ، واكتساب القيـم الفاضلة والاتجاهات الانسانية ، الى جانب كونها فرصة لاتعوض لتعلم قواعـد المناقشة المنظمة .

التعليق

من التسجيل السابق يتضح مايلي :

ان الاخصائي لم يسترسل في عرض أحداث التقرير حسب تسلسلها فـي الاجتماع ، بل قطعها من وقت لآخر اما بتحليله لموقف أو تخطيطه لموقف آخـر أو باطنابه في وصف سلوك فردى أو جماعي .. الى غير ذلك ، وهذا من شأنه ان يبعد القارئ عن تتبع احداث الاجتماع وماتضمنته من تفاعل بين الاعضاء أو بينهم وبيـن الاخصائي حسب وقوعها .

ومما لاشك فيه ان اتباع مثل هذه الطريقة في التسجيل تجعله قليل الفائـدة كوسيلة يستعين بها الاخصائي في عمليات المساعدة التي يقوم بها سواء للجماعـة أو للاعضاء ، ذلك لان الرجوع لمثل هذا التقرير فيما بعد للتعرف على أية معلومـات أو بيانات متعلقة بأعضاء الجماعة سيكون أمرا شاقا لما يتطلبه ذلك من وقت ومجهود، اذ أن الاخصائي في هذه الحالة سيضطر لقراءة جميع التقارير الدورية التي سجلهـا بجميع محتوياتها بدلا من ان يركز اهتمامه على جزء معين منها . وبالنظر الـى التقرير مرة أخرى نجد ان الاخصائي بعد ان ذكر اسماء أولئك الذين لايراعـون آداب المناقشة أثناء الاجتماع أخذ في تحليل هذا السلوك ، بل انه خطط أيضا لهـذا الموقف ، وكان الاجدر به ان يؤجل ماكتبه في هذا الصدد ابتداء من عبارة .... ، ولاشك ان من اسباب هذه الظاهرة .. حتى قوله على القيام بدوره . ليدرجه بالجزء التحليلي والتخطيطي من التقرير . وبالمثل ما ذكره عن العضو(سامح) وذلك ابتـداء من العبارة ... بالاضافة الى ان العضو (سامح) نفسه .. حتى قوله : مستعينا بأفـراد اسرته ومدرسيه .

كما يلاحظ ان الاخصائي [illegible] الاسلوب الانشائي في اكثر من موضع كقوله أو حتى في غدوه ورواحه .. وقوله : عبارات الشكر والثناء ، كما أسهب أطنب في وصف بعض المواقف دون حاجة لذلك ، كقوله : ايمانا منى بقيمة [illegible] هذه الندوات التي تتيح .. الى قوله : قواعد المناقشة المنظمة ، بالاضافة لاستخدامه صيغ المبالغة في أكثر من عبارة كقوله : لن أدخر جهدا .. وتقدير بالغ .. وفرصا ذهبية .. وفرصا لاتعوض .

وغني عن القول أن مثل هذه الاساليب تبعد التقارير عن الموضوعية مما يقلل من فرص الاستفادة بها ، الى جانب كونها تستنفذ الكثير من وقت الاخصائي وجهده سواء في كتابتها أو عند رجوعه اليها .

دور الاخصائي في مساعدة الجماعات

ناقش الموقف التالي من وجهة نظرك كأخصائي جماعة :

فوجئ الاخصائي الاجتماعي بعد أن توجه مع الجماعة الى مقر الاجتماع ان الحجرة غير مرتبة وتسودها الفوضى ويتناثر في جوانبها بعض الاوراق المهملة فأبدى استياءه لذلك امام الاعضاء وبدأ في جمع الاوراق المهملة فقام الاعضاء بمساعدته في تنسيق المكان حتى صار مرتبا ونظيفا ، واثناء ذلك دفع أحد الاعضاء عضوا آخر من الخلف فأنكفأ على وجهه فقام الاخير وتشابك بالأيدى ولما تدخل الاخصائي ونبه العضوان الى خطئهما وجه اليه العضو الذى أندفع على وجهه بعض ألفاظ السباب التي مست والديه . وهنا صفع الاخصائي العضو على وجهه وأعلن بانفعال فصله من المؤسسة وتوجه الى المشرف منفعلا بأنه سيبتعد الآن في العمل داخل مؤسسة لاتتفق القيم فيها مع حفظ كرامة الذين يعملون من أجل الترويح عن ابناء البيئات المنحطة اجتماعيا .

المناقشة .

أولا : أن ابداء الاخصائي لاستياءه من عدم نظافة حجرة الاجتماع أمر لاغبار عليه من الوجهة المهنية ولكن الذى يؤخذ على الاخصائي اسلوب التعبير الاستياء و تان يجب على الاخصائي ان يناقش مع الجماعة هذا الموقف وبطلب

العمال لتفكيرهم وتفاعلاتهم حتى يقتنعوا بأهمية النظافة ودورهم في ذلك . أما من حيث قيامه بجمع الاوراق المهملة من الحجرة فان ذلك قد يرجع الى انه يرغب في أن يعطي الاعضاء القدوة الصالحة لان الاخصائي ليس مساعدا أو معينا فحسب ولكنه يعتبر في نظر الاعضاء المثل والقدوة والمعلم ، ولكن كان الأجدر أن يتم ذلك بعد مناقشة الاعضاء في الموقف .

ثانيا : تدخل الاخصائي لتنبيه العضوين الى خطئهما عن طريق الوعظ والارشاد يخالف المهارات الفنية اذ أن الوعظ والارشاد عادة مايوجد المقاومة من جانب الشخص الذى يقدم اليه هذا الوعظ ، حقيقة ان التدخل هنا أمر ضرورى وسليم لأن الاخصائي الاجتماعى يمثل المؤسسة التي يعمل بها ولكن أسلوب التدخل كان يجب ان يتم عن طريق تقدير شعورهما ، ثم مناقشة العضوين حتى يمكنه امتصاص جزء من انفعالاتهما وبعد ذلك يقوم باكسابهما بصيرة في سلوكهما حتى يقتنع كل واحد منهما بالخطأ الذى ارتكبه في حق زميله ويكون بذلك قد استخدم المهارة في تقدير المشاعر بالنسبة للأعضاء ثم وضع الحدود لسلوك الاعضاء في الوقت نفسه .

ثالثا : يبدو أن اسلوب التدخل عن طريق الوعظ والارشاد قد لقى مقاومة من العضو الثائر مما أدى الى ان يوجه الى الاخصائي نفس الفاظ السباب وهو في قمة انفعاله وغضبه .

رابعا : ان صفع الاخصائي للعضو على وجهة يمثل خطأ مهنيا يدل على عدم النضج المهني للاخصائي لانه اعتبر المشكلة شخصية بينه وبين العضو واعتبر ان كرامته قد أهينت امام الاعضاء الآخرين وانه أصبح في حرج شديد ـ فضلا عن ان العقاب البدني أمر يتعارض مع المبادئ التربوية السليمة وأن هذا الاسلوب من الاخصائي من شأنه أن يؤدى الى انهيار العلاقة المهنية بينه وبين العضو فلو فرض اثناء أحد الاجتماعات أخطاء احد الاعضاء في الاخصائي واعتبر الاخصائي ان هذا الخطأ موجه اليه شخصيا فسوف ينفعل ولكن لو فكر الاخصائي في ان هذا الخطأ موجه اليه كأخصائي وكان من الممكن توجيهه الى اخصائي آخر فسوف تقل هنا حدة الانفعال ، وهذا يحتاج الى نضج مهني ووقت طويل للتدريب عليه وممارسته .

خامسا : الاخصائي اتخذ هذا الموقف وهو منفعل بحدة كعقاب صارم لل
واذ لا لامنطه ــ وكان يجب على الاخصائي ان يساعد العضو على التنفيس عن
العدوانية ثم يقوم بمناقشته ويكسبه بصيرة في سلوكه وقد يؤدى ذلك الى ان
العضو بل ويتقبل العقاب اذا لزم ٠

سادسا : انفعال الاخصائي الشديد وهو يوجه حديثه الى المشرف يشير
عدم قدرة الاخصائي على اخضاع الجانب السلبي من مشاعره للضبط والتوجيه
وتهديده بالاستقالة من المؤسسة يشير الى عدم النضج المهنى وعدم قدرته على
المواقف المختلفة مواجهة مهنية سليمة ، لانه يعتبرها مسألة شخصية بحتة تمس
كرامته ٠

سابعا : من الواضح ان الاخصائي رغم تخرجه لايدرك الفرق العلمي ال
بين الترويح والعمل مع الجماعات ٠ فالعمل مع الجماعات ليس عملا ترويحيا
طريقة علمية تعتمد على المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات مستهدفة نمو الفرد
الجماعة وتغيير المجتمع وأن العمل مع الجماعات يستخدم فى جميع المجالات
المجال الترويحى بل وتزيد من قيمته الايجابية ٠

ثامنا : وصف الاخصائي للعضو بأنه من البيئات المنحطة اجتماعيا وصف
خاطئ اذ اننا نعمل مع كل الناس الأسوياء منهم والمرضى القادرين وغير القا
الأغنياء والفقراء لمساعدتهم على ان يساعدوا أنفسهم بغض النظر عن مستواه
الاجتماعي أو الاقتصادى أو الدين أو الجنس أو العقيدة ٠ وهذا يدل على
الاخصائي ليست لديه القدرة على تقبل العملاء بغض النظر عن فروقهم الفردية
كما ان ايمانه بالقيم المهنية(الفلسفة) ضعيف

ناقش الموقف التالي :

اثناء ممارسة جماعة الحرفة لنشاطها قام مشرف المؤسسة بزيارتها فى
ملاحظة للجماعة فترة خاطب الاخصائي بقوله ان سلوك الجماعة سيئ ، وان
معهم غير سليم وان زميله الاخصائي الذى يعمل مع جماعة النصر بالمؤسسة يتبع
أسلوبا أفضل فى عمله مع الجماعة ٠

المناقشة

أولا : لم يقم المشرف بوضع سياسة وخطة مرسومة للزيارة بمعنى انه لم يحدد غرض الزيارة وسبب قيامه بها، ولم يراع مبدأ الاهداف المعينة .

ثانيا : ان مفاجأة المشرف للجماعة بالزيارة أمر خاطئ مهنيا اذ يجب ان تعلم الجماعة بزيارته ولاتفاجأ خاصة تلك التي يزورها المشرف لاول مرة وان يتم ذلك بالاتفاق مع اخصائي الجماعة لاختيار الوقت المناسب للزيارة ، ولم يراع كذلك مبدأ التوقيت .

ثالثا : أخطأ المشرف في زيارته للجماعة أثناء قيامها بأعمالها اذ انه من الأفضل ان يصل المشرف قبل اجتماع الجماعة وانه اذا حضر اثناء ممارسة الجماعة لنشاطها فيجب عليه أولا الا يحاول احداث ارتباك فيها والا يسلب الاخصائي ريادته الأولى لها .

رابعا : من الاخطاء المهنية ان ينتقد المشرف أو يوجه الاخصائي امام الجماعة ففي ذلك اهدار لمشاعر الاخصائي أمام الاعضاء .

خامسا : من المبادئ المهنية السليمة أنه يجب على المشرف الا يصدر عنه أى سلوك يسبب استجابة غير مقبولة من جانب الجماعة ، فوصف المشرف هنا لسلوك الجماعة بأنه سيئ أمر غير مرغوب فيه ، حيث ان فيه امتهان لمشاعر الجماعة .

سادسا : ان مقارنة الاخصائي بأخصائي آخر بغرض بث الحماس فيه أمر غير مرغوب فيه لانه يسئ الى العلاقة الطيبة التي يجب ان تتوفر بين الاخصائيين الذين يعملون في مؤسسة واحدة بل يجب مقارنة الفرد بنفسه والجماعة بنفسها في أوقات مختلفة تحاشيا للمشاكل التي قد تؤثر على حسن سير العمل بالمؤسسة .

موقف من تقرير جماعة اختيارية

أقر الفقرة التاليه ثم ناقش ماتضمنته على ضوء دراستك لطريقة العمل مع الجماعات

ستون عضوا تتراوح أعمارهم بين ١٣ - ١٥ سنة معظمهم تلاميذ بالمدرسة الاعدادية الموجودة بالحى ، والجماعة مكونة منذ ست سنوات ولها مجلس ادارة يتكون من عشرة أعضاء ، وعندما توجد الاخصائي في أحد الايام المقررة لممارسة برنامج الجماعة وصل تأخرا لمدة نصف ساعة وعندما وجد بعض الاعضاء على باب المؤسسة حياهم فرد عليه الاعضاء الا احدهم حيث قال : حضرتك تأتي كل يوم متأخرا فاعتذر الاخصائي بقوله ان ذلك لصعوبة المواصلات ٠

المناقشة

يمكن مناقشة الموقف السابق على النحو التالي :

أولا : حجم الجماعة كبير لايتفق مع خصائص الجماعة في العمل مع الجماعات اذ يجب الا يقل حجم الجماعة عن ٥ أو ٦ أعضاء حتى لاتكون كمية التفاعلات قليلة فلا تحدث الخبرة المطلوبة ولاتزيد عن ٢٥ أو ٣٠ عضوا حتى لاتكون كمية التفاعلات كبيرة فلا يستطيع أن يسيطر عليها اخصائي الجماعة - فضلا عن أن حجم الجماعة كلما كبر أكثر من اللازم فأنه يؤدى الى مشكلات عديدة مثل التفكك وانتشار الاحزاب والصراع وعدم قدرة الاخصائي على تكوين علاقة مهنية مع كل عضو في الجماعة بالاضافة الى ضعف علاقته بالجماعة ككل ٠ وكذلك عدم على دراسة الجماعة دراسة دقيقة وعدم في التسجيل الى غير ذلك من المشكلات ٠

ثانيا : يلاحظ انه بالرغم من أن حجم الجماعة كبير ٠ الا ان أعضاء الجماعة بينهم تجانس معقول من حيث المرحلة العمرية والمرحلة الدراسية وهذا يساعد على ايجاد درجة من التماسك ٠

ثالثا : يلاحظ ان للجماعة مجلس ادارة مكون من ستة أعضاء أى ان لها تنظيم وظيفي يكفل عملية تقسيم العمل وتحمل المسئوليات وقد يرجع ذلك الى ان الجماعة مكونة منذ خمس سنوات أى انها ربما تكون قد وصلت الى مرحلة من النضج أدت الى ادراك حاجتها للتنظيم الوظيفي ولايعني ان صغر حجم قادة التنظيم لايتناسب مع كبر حجم الجماعة ٠ اذ ان حجم التنظيم يتحدد طبقا لحاجة الجماعة وليس تبعا لحجمها ٠

رابعا : وصول الاخصائي متأخرا عن موعد بدء برنامج الجماعة يمثل خطـــأ
يبيا ، اذ أن من المفروض ان يتواجد الاخصائي قبل بدء النشاط بنصف ساعـــة
لى الأقل حتى يستعد للاجتماع وحتى يكون قدوة صالحة وحتى يعلم الاعضاء احتــرام
مواعيد واتباع النظام الأمثل وحتى لايفقد احترام الاعضاء وتقبلهم له ـ وقــد أدى
خر الاخصائي المستمر ان أحد الاعضاء لم يرد عليه التحية بل واحرجه عندما وجه
له العتاب . ومعنى ذلك ان العلاقة المهنية القائمة على الاحترام والثقة والتقبـــل
متبادلين قد بدأت تنهار بين الاخصائي والعضو نتيجة لسلوك الاخصائي الغيـــــر
مي .. هذا فضلا عن ان تكرار تأخر الاخصائي قد يؤدى الى مشكلات كثيــــرة
جماعة والمؤسسة منها تفكك الجماعة ـ مضايقة الجماعة لجماعات أخرى تمارس
رامجها بالمؤسسة ـ تفكير تخريبي من بعض العشيرات بالجماعة الى غير ذلـــك .
لاحظ ان تبرير الاخصائي للعضو بأن السبب يرجع لصعوبة تبرير خاطئ أيضــا ـ
يكون هذا التبرير مقبولا لو أن الاخصائي قد تأخر للمرة الأولى أو الثانيـــــة
ب ان نعرف ان الاخصائي هو المساعد وهو الخبير وهو القدوة وهو المعلم وبالتالي
ه ان يؤدى هذا الدور بأمانة .

ممارسة خدمة الجماعة فى مجال رعاية الأحداث

أن مجال رعاية الأحداث من المجالات الهامة التى تستخدم فيها الخدمـــ الاجتماعية بطرقها المختلفة خدمة الجماعة ، وقد رأينا البدء بعرض المعلومـــات الأساسية المتعلقة بهذا المجال بصفة عامة ، قبل أن نتعرض للمواقف المتعلقـــ بممارسة طريقة العمل مع الجماعات فى هذا المجال ، وذلك لكى يعرف الطالب بـ عجالة سريعة ـ من هو الحدث المنحرف ، ومانوعية المؤسسات التى تهتم برعايــ فى جمهورية مصر العربية •

انحراف الأحداث

الحدث لغويا هو صغير السن ، وانحراف الأحداث عبارة عن سلوك لا اجتما أو مضاد للمجتمع يصدر عن شخص دون سن المسئولية القانونية مما يترتب عليه تد البيئات القضائية والاجتماعية لا عادة تكيف الحدث مع القيم السائدة فى المجتمع

والقانون المصرى الخاص بالأحداث يقسمهم الى فئتين :

(١) أحداث مشردون •

(٢) وأحداث منحرفون •

وقد حدد القانون الفئة الأولى كالآتى :

يعتبر الحدث ذكرا أو أنثى الذى لم يبلغ سنه ثمانى عشرة سنة ميلادية كا متشردا فى الحالات الآتية : التسول ، جمع الأعقاب والمهملات ، القمار، مخالطـ المشردين أو المشتبه فيه ، المروق ••• الخ •

وبالنسبة للفئة الثانية ، فان تحديد القانون لهذه الفئة لايختلف عن أجـ البالغين فالحدث مجرم فى نظر القانون اذا ارتكب جريمة يعاقب عليها بالغ، فـ أن محكمة الأحداث هى التى تختص بالفصل فى الجنايات والجنح والمخالفات التى يتهم فيها صغير لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة كاملة[1] •

---

(١) المغربى ـ انحراف الصغار ، دار المعارف المصرية ، ١٩٦٠ ، ص

مؤسسات رعاية الأحداث :

سنعرض نوعياتها بايجاز شديد فيما يلي :

(١) دار الملاحظة

وهي عبارة عن مكان للحجز المؤقت للأحداث المشردين أو المنحرفين المحولين من نيابة الأحداث ، وذلك لحين صدر حكم محكمة الأحداث بشأنهم .

(٢) الوحدة الاجتماعية الشاملة

وتتكون الوحدة الشاملة من عدة أقسام هي :

أ - مركز استقبال

ب - مركز ملاحظة .

جـ - دار ضيافة .

د - مكتب مراقبة اجتماعية .

ويقوم مركز الاستقبال باستقبال الحالات الواردة من النيابة أو الأسر أو غيرها حيث يقوم بتحويلهم الى أحد الاقسام :

مركز الملاحظة : بغرض الحجز المؤقت لحين صدور الحكم .

أو لدار الضيافة : وهذه يلحق بها الأحداث ممن تجاوزا الثامنة عشرة وتقرر الافراج عنهم ، غير أن ظروفهم الاسرية غير ملائمة وليس من مصلحتهم العودة اليها ، ويمكن لهؤلاء مزاولة أعمالهم أو تعليمهم خارج الدار .

المراقبة الاجتماعية

تتلخص المراقبة الاجتماعية في الوحدة الشاملة في بذل الجهود المهنية لمساعدة الحدث على التكيف مع بيئته ، وازالة المعوقات التي تجول دون استقراره فيها سواء كانت هذه البيئة أسرته الطبيعية أو أسرة بديلة . وقد يطلب الاخصائي الاجتماعي من المحكمة اعادة النظر في حالة الحدث اذا ثبت أن المراقبة الاجتماعية لاتجدى وأن الافضل ايداعه احدى مؤسسات الايداع .

(٣) مؤسسات الايداع

مؤسسات الايداع بمثابة نظام لتوفير العلاج الاجتماعي للحدث الـ... المحكمة ايداعه بها لهذا الغرض . فاذا عدل الحدث من سلوكه يمكن تسليمه لا اذا ما كانت صالحة ومستعدة لذلك ، أو يبقى بالمؤسسة حتى يبلغ الثامنة عشرة عمره حيث يتم الافراج عنه ، وعندئذ تتابعه المؤسسة بالاشراف والتوجيه في ... ...لته حتى يتكيف معها ، ويستقر فيها .

هذا .. ومن المعروف أنه يعمل بتلك المؤسسات اخصائيون اجتماعيون ... كل الوقت ، أو بعض الوقت ، الى جانب المشرفين الليليين ، وغيرهم ، وهؤلاء ال... الليليين لايشترط فيهم أن يكونوا اخصائيين ، بل يمكن أن يكونوا طلابا بكليـ... معاهد الخدمة الاجتماعية أو غيرها ، وتتلخص مهمة هؤلاء في ملاحظة سلوك ... المودعين بتلك المؤسسات أثناء الليل ، وكتابة ملاحظاتهم للمختصين ، هذا الـ... جانب بعض المسئوليات الأخرى ومنها وضع الحدود لسلوكهم عند اللزوم .

وفيما يلي مقتطفات من بعض التقارير الدورية التي كتبها اخصائي اجتما... يعمل مع جماعة في مؤسسة لرعاية الاحداث خلال فترة قضاها في العمل مع هذه الج... حيث يتبين لنا من خلالها كيف ان الاخصائي الاجتماعي بدلا من ان يشترك الج... اشراكا فعليا في مناقشة مشكلاتها لكي تتوصل بشأنها للحلول التي تتفق والظـ... والأسباب الحقيقية التي وراءها ، أخذ يفرض على الجماعة القيود والضوابط المبال... فيها ظنا منه أنه مثل هذا الاسلوب يعالج الموقف . ولم يفطن الاخصائي الى خطئـ... الا مؤخرا بعد ان تدخل المشرف ومساعده خلال الاجتماعات الاشرافية الفردية ... ادراك الدوافع الحقيقية وراء سلوكه وتصرفاته مع الجماعة ، وسنرى بناء على ... ان الجماعة قد عدلت من سلوكها وتصرفاتها بعد ان عدل الاخصائي نفسه من أسالـ... معاملته معها .

هذا ، وقد قمنا بالتعليق عليها ، وجعلنا بالتعليق على لسان المشرف الذي ... بنفس المؤسسة والذي يقوم بمهمة توجيه الاخصائيين بها ، حيث سيعرفنا أيضـ... بالنتائج ، ... على تصرفات الاخصائي مع الجماعة خلال تعليقه على هذه المعط...

وفيما يلي مقتطفات التقارير السابق الاشارة اليها :

١٩٨٧/٥/٢

خلال الاجتماع الأسبوعي الذى تعقده الجماعة ، تقدم رئيس الجماعة بملاحظة مؤداها : ان كثيرا من الاعضاء يتأخرون في الحضور الى قاعة الطعام حيث يغدون فرادى أو مثنى وثلاث . وكنت في الواقع (الاخصائي) قد ضقت ذرعا بهذا السلوك وكنت في انتظار هذه اللحظة على مضض ، ومن ثم قلت موجها كلامي للجماعة : ان هذا التصرف خطأ يجب الاقلاع عنه ، لانه يسبب ارتباكا للمسئولين عن تقديم الوجبات وأن كل فرد يجب ان يحافظ على النظام خاصة عند تناول الطعام ولاشك أن الجماعة المنظمة هي الجماعة المحبوبة من الجميع ، ثم سألت الاعضاء عن رأيهم في ذلك ، فلم يجب أحد ، وسادت فترة صمت .. قطعت هذا الصمت بقولي ان لدى اقتراح أشعر انه سيكون حافزا للجماعة لكي تحافظ على مواعيد الحضور لقاعة الطعام، وردا على سؤال رئيس الجماعة عن هذا الاقتراح قلت : أنني اقترح حرمان أى عضو يحضر الى القاعة متأخرا بعد اليوم من نصيبه من الفاكهة أو الحلوى ، وبالتحديد اذا وصل بعد دق الجرس الثاني الخاص بالاذن بتناول الطعام ، ولم يعارض أحد، بل وافق الجميع ، وكانت الابتسامة التي علت وجوه الأغلبية خير دليل على القبول والموافقة .

تعليق

من الواضح ان الاخصائي تعامل مع هذا التصرف منذ اللحظة الأولى بانفعال وعدم قدرته على ضبط المشاعر ، حيث كما يقول (قد ضاق ذرعا بهذا السلوك وفي انتظار هذا الاجتماع على مضض) ، ومن ثم لم يستطيع امام هذا الانفعال ان يتصرف التصرف المهني المتوقع ، بل تجده أخذ يلقي بأوامره على الجماعة مستخدما كلمة .. يجب ... يجب .. وقد صاغها في عبارات نصح وارشاد ، ثم فرض عقوبة الحرمان على المخالف.

لقد كان الأولى بهذا الاخصائي ان يعرف ان السلوك لايتعدل أو يتغير لمجرد استخدام مثل هذا الاسلوب القائم على الامر ، واسداء النصيحة ، أو التخويف وفرض العقوبات فهذا غير مجد في خدمة الجماعة ذلك لان الاعضاء لو غيروا سلوكهن فليس بناء على فهمهم وادراكهم لحقائق معينة ، أو لاقتناعهم بأهمية التغيير ، بل نتيجة

الخوف والتهديد المسلط عليهم ، ومن ثم لن يلبثوا أن يعودوا لنفس السلوك مرة
وعلى ذلك كان الاجدر به أن يتيح لهم الفرصة لتفهم الدوافع التى وراء سلوكهم
والتفكير على العوامل المختلفة المؤثرة فيها ومساعدتهم للوصول الى الحلول المناس

النتيجة

لم يسفر هذا الاجراء عن أى تحسن في الموقف حيث استمر تأخر الاعضاء
الحضور الى قاعة الطعام ، بل ان تكرار حرمان المتأخرين من الحصول على الفا
أو الحلوى يوما بعد يوم قد تحول الى شعور بالمرارة واتجه هذا الشعور ضد الاخص
نفسه وضد المطعم بل وضد المؤسسة بصفة عامة ، ولم يفلح الاخصائى فى افتراضــ
الحصول على الفاكهة ، سيكون دافعا للحرص على المواعيد ٠

ثم جاء في تقرير آخر للاخصائى مايلى :

١٩٨٧/٥/١٦ :

عقد الاعضاء اجتماعهم الأسبوعى ، وانتظرت أن يتقدم أى عضو منهم بأية
بخصوص مشكلة عدم المحافظة على مواعيد الطعام ، الا أن هذا لم يحدث ، وكان
المؤسسة نفسه قد حدثنى بهذا الشأن معبرا عن عدم رضاءه عن هذه الظاهرة انعكا
لاستياء عمال المطعم وتبرمهم ازاء هذه السلوك ، فانتهزت فرصة هذا الاجتمـــ
وأخبرتهم بذلك ، وحذرتهم من تدخل مدير المؤسسة في الأمر مما قد يعرضهم لمز
من الحرمان وسوء المعاملة من العمال أيضا ٠

تعليق

لم يكتف الاخصائى بما فرضه على الاعضاء من حرمان سابق ـ وأن كان
مغلفا فى شكل اقتراح ـ بل هددهم أيضا بالمزيد منه ، ولم يكتف بأن يكون
مصدرا لهذا الحرمان فى نظر الاعضاء ، بل اشرك معه مدير المؤسسة وعمال الم
أيضا ، وكانت نتيجة ذلك استمرار الاعضاء فى التأخر عن مواعيد طعامهم بل
تأخرهم أيضا عن مواعيد اجتماعاتهم مع الاخصائى المخصصة لممارسة أوجه النشاط
ماكان بعضهم يجرى نحو الاخصائى اذا ما لمح مدير المؤسسة في أى مكان قائلا
همس وبلهجة التحذير : المدير -- المدير جاى يااستاذ فيشكره الاخصائى مبد
ويدور الهمس بين الاعضاء ٠

ثم نقتطف الجزء التالي من تقرير آخر كتبه الاخصائي الاجتماعي ...

١٩٨٧/٥/٢٢ :

بالرغم من علم جميع الاعضاء بموعد اجتماعهم الاسبوعي ، وبالرغم من عقده فـي موعد المحدد له الا أن الكثير منهم ظلوا يفدون فرادى أو في مجموعات صغيـرة ، كان أول المتحدثين العضو (شعيق) الذى قال بأن اهله لايعلمون حتى الآن بوجوده هذه المؤسسة وأنه يرجو اخطارهم ثم جلس باكيا، ولم يجلس حتى وقف العضـو ماعي) قائلا أنه بالرغم من علم أهله بوجوده ، هنا الا أن احدا منهم لم يـزوره أكثر من شهرين . وهكذا قال الكثير من أعضاء الجماعة وهم في حالة بكاء .

وبينما نحن كذلك بثلاثة من أعضاء الجماعة يفدون الينا وهم (وهبه ورأفت ، سد) ولما سألت عن سبب تأخرهم عن الاجتماع ذكروا انهم كانوا محتجزين بحجرة معاون منذ تناولهم طعام الغذاء الى ان يحضر اخصائي الجماعة للمؤسسة في المساء، م يجيبوا على سؤالي لهم عن سبب ذلك ، فوجهت السؤال لرئيس الجماعة الذى فـقال ن هؤلاء الثلاثة حضروا متأخرين مع غيرهم الى قاعة الطعام ، ولكنهم أرادوا الحصول ى نصيبهم من الفاكهة بالقوة ، ووجهوا ألفاظا نابية الى المختص بالتوزيع بل السـى عمال والمؤسسة عا ة وجاء (المعاون) وافتادهم لحجرته موجها عبارات السخـط جماعة بصفة عامة . وقد المني هذا جدا (الاخصائي) وعقبت بقولي : هذا يعنـي ان حرمان من الفاكهة أو الحلوى غير كاف ، فما العمل ؟ .. ولم ينطق أحد ، فقلـت : ني لايمكن أن أقبل العمل مع هذه الجماعة ما لم تعدل من سلوكها وتحافظ على مواعيد حضور للمطعم فهذا التصرف يعرضني شخصيا للاحراج ويسئ الي قبل ان يسئ اليكم .. أسرع رئيس الجماعة قائلا : اقترح ان يقوم الشخص المتأخر بتنظيف قاعة الطعـام لد انصراف الجماعات الي جانب حرمانهم من الفاكهة .. وسألت الاعضاء عمـا اذا كان هناك أى اعتراض ، فلم يعترض أحد ورفع الجميع أيديهم بالموافقة .

**

من الواضح ان ماجاء بهذا الجزء يظهر افتقاد الجماعة الى الحصول على الحـب والقبول ، وأمل الشعور بالأمن داخل هذه المؤسسة ، الى جانب افتقاد معظمهم الحصـول لى حيبه من الفاكهة ، فراحوا ينشدونه في أسرهم التي افترقوا عنهم منذ زمـن ،

وقد تساوى في ذلك من لهم أسر فعلا ومن حرموا منها الرأى سبب من الاسباب .

ومن الواضح أيضا ان الاخصائي أوفى بوعده للجماعة الذى جاء في مهاب ال
المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٥/١٦ وهو المزيد من الحرمان حيث وجد ان الاعضاء لم يع
من سلوكهم خشية تدخل المدير الذى حذرهم منه ، والذى يخشاه الاخصائي نفســ
كما هو واضح من تصرف الاعضاء مع الاخصائي عند رؤيتهم للمدير ذلك التصـــ
الذى أشرنا اليه في التعليق السابق . ومن ثم أضيفت عقوبة أخرى خلال هذا الاج

وسوف نطرح بعض الاستفسارات التي تريد اشراك القارئ في التفكير و
من ناحية ، ثم لكى ننبهه الى ماوراء بعض العبارات أو التصرفات من معان ز
من ناحية أخرى ، وذلك فيما يلي :

(أ) ترى ما هو الدافع الحقيقي وراء الاهتمام الاخصائي بهذه الظاهرة في الجماعة
التي يعمل معها ، قبل ذلك لكى يساعد الجماعة على تعلم النظام والحرص على
المواعيد ؟ أم ماذا ؟

(ب) هل تعتقد أن هذا الاخصائي يشعر في عمله بالأمن والطمأنينة ؟

(جـ) ما الذى ينطوى عليه قول الاخصائي للجماعة : انه لايمكن ان يقبل العمل معها
ما لم تعدل من سلوكها ؟ هل ينطوى هذا القول على :

١ ــ تهديد للجماعة ؟

٢ ــ استعطاف الجماعة ؟

٣ ــ عدم تقبل للجماعة ؟

٤ ــ ثم ماذا أيضا ؟

(د) لقد ذكر الاخصائي أن تصرف الجماعة هذا يعرضه للاحراج ، ويسئ اليه قبل
ان يسئ الى الجماعة ذاتها ، فهل ترى ان هذا القول ينطوى على :

١ ــ ان الاخصائي يأخذ المشكلة أو تصرف الجماعة من جانبه شخصي وبالتال
يشعر بأنه يسئ اليه ، الأمر الذى يجعله ينفعل مما يحجب عنه الرؤيــ
الواضحة للموقف فلا يحسن التصرف ؟

٢ ــ عدم النضج الشخصي الى جانب عدم النضج المهني ؟

٣ ـ هل ذلك يشعر الاعضاء بأن الاخصائي يعمل معهم من أجلهم هم ، أم من أجل شخصه هو ؟

٤ ـ هل يمكن ان تستغل الجماعة فيه هذا الاحساس ، وتتمادى فى الأفعال غير المقبولة لكى تزيد من شعوره بالحرج والاحباط من ناحية ، ولعله يتركها ويرحل عنها من ناحية أخرى ؟

٥ ـ هل يجب ان يشعر الاخصائي الجماعة التى يعمل معها بأنه هو الذى يتحمل وزر أخطائها ؟

) لماذا يسرع رئيس الجماعة بتقديم مثل هذا الاقتراح ؟

) سأل الاخصائي الجماعة عما اذا كان هناك معترض ، ولم يعترض أحد . ورفع الجميع أيديهم بالموافقة ، هل ترى أن هذا التصرف ينطوى على :

١ ـ رغبة الاخصائي فى فرض عقوبة ولكن فى صورة مقلقة .

٢ ـ هل يمكن القول أن هذه العقوبة قد فرضت عن طريق قرار جماعى حقيقى

٣ ـ هل يمكنك اضافة استفسارات أو استنتاجات أخرى ؟

نعود مرة أخرى لنتساءل : ماذا كانت النتيجة ؟

لم يحدث أى تحسن فى الموقف ، بل استغل الاعضاء المتأخرون ذلك فى انزال ...اب بالمختصين بالقيام بعملية النظافة أصلا ، سواء من عمال المطعم ، أو من دورى ...ماعات ، حيث كان هؤلاء المتأخرين يتعمدون تنفيذ العقاب فى تراخ تام، وبطء ...يد (ومن القيام بمهمة تنظيف ...اعة الطعام) الأمر الذى يضطر العمال وغيرهم للانتظار ...مض لحين فراغ المعاقبين من عملية التنظيف . هذا الى جانب قيامهم باساءة ...نب الموائد أو سكب (الكيروسين) عليها ، بل وفى الأوانى المخصصة للطهى ...ياناً مما يفسد رائحة الطعام وطعمه .

١٩٨٧/٦/٧ :

وفى اجتماع آخر للجماعة ، وبنفس اسلوب فرض العقوبات السابقة تقرر ...من يتأخر فى الحضور عن موعد دق الناقوس الثانى ـ الذى يأذن ببدء تناول ...عام سوف يجلس على الارض ليتناول طعامه ، مع استمرار حرمانه من الفاكهة .

ماذا كانت النتيجة

استغل المتأخرون هذا الموقف بشكل هزلي ، واستلفتوا اليهم الانظار بالجلوس على الارض حيث كانوا يرفعون الأطباق بأيديهم لمن يمر بجانبهم كما لو كانوا يطلبون منه صدقة أو احسانا ، بل كانوا يضربون الأطباق ببعضها أو بالملاعق لاحداث جلبة وضوضاء بالقاعة ، الى جانب معاكسة الجالسين على المقاعد بربط احذيتهم ببعضها .. وهكذا لم يسفر هذا القرار الا عن المزيد من التمرد والاستهتار ومن ثم قرر المشرف التدخل في الموقف .

عقد المشرف مع اخصائي الجماعة اجتماعا اشرافيا فرديا ناقش معه خلاله سلوكه وتصرفاته مع الجماعة ، حيث ادرك ان موقفه لم يكن موقف المساعد المعين للجماعة بقدر ما هو موقف المنتقم منها الذى يفرض آراءه وقراراته عليهم دون ما أية فرصة للمناقشة أو سماع وجهات نظر الاعضاء واتفق المشرف معه على اعطائهم هذه الفرصة في الاجتماع التالي ، وطرح الموقف للمناقشة بحيث يضع الاخصائي في اعتباره أن الموقف يهم الجماعة ذاتها اكثر مما يهمه هو ، وان الاعضاء انفسهم يميلون أحيانا لانزال العقاب ببعضهم البعض ويتجهون بمقترحاتهم نحو القسوة الشديدة على زملائهم لا حبا في النظام أو رغبة فيه بقدر ما هو تنفيس عن مشاعر العدوان المكبوته تجاه الآخرين ، أو رغبة في الاستمتاع بتعذيب الآخرين انعكاسا لما عانوه في حياتهم من قسوة وحرمان ، أو لعوامل نفسية أخرى وبالتالي فا وجود الاخصائي في الجماعة من شأنه حماية الاعضاء من بعضهم البعض وكذا حماية الاعضاء من قسوة الجماعة .

ونقتطف الجزء التالي من تقرير الاخصائي الذى كتبه عقب الاجتماع الـ... عقده مع الجماعة ، وبعد الاجتماع الاشرافي الفردى :

١٩٨٧/٧/١٤ :

عقدت الجماعة اجتماعها الدورى في موعده المعتاد وخلاله تقدم رئيس الجماعة بعرض مشكلة التأخر عن موعد الطعام (وكنت قد اتفقت معه على ذلك قبل موعد الاجتماع) حيث قال ما معناه : ان سمعة الجماعة في المؤسسة تسوء يوما بعد يوم

نتيجة سلوك المخالفين واستهتارهم وعدم اكتراثهم بالعقاب المفروض عليهم، والتزمت الصمت برهة ، وما هي إلا لحظة حتى تحدث العضو (وهبه) قائلا : ولاشك ان هـــذا سيضر الاستاذ .. اخصائي جماعتنا ، ويعرضه لمؤاخذة المدير وغيره من المسئوليــن بالمؤسسة ، ثم لحقه العضو (رأفت) مستكملا كلام زميله قائلا : واحنا كلنا بالطبــع ما يخلصنا عن ان نتسبب في ضرر اخصائي جماعتنا ، قال ذلك ثم جلس وهو ينظــر لزملائه مبتسما وهنا تدخل الاخصائي قائلا : يجب ان ننظر اليه باعتباره المسئــول عن النظام العام بالمؤسسة بل كلنا يجب ان تكون مسئولين مثله تماما ، ان وظيفتــه هنا ليست من أجل الحاق الضرر بالآخرين كما يتصور بعضكم بل من اجل مساعدتهم على القيام بالعمل على أحسن وجه . وعلى الفور قام العضو (سعد) قائلا: مادام الأمــر كذلك ببقى من واجبنا ان نحافظ فعلا على النظام ولانتأخر عن مواعيد الطعام، واقترح ان من يتأخر عن موعد أى جهة يحرم منها بالكامل لا من الفاكهة فقط . وانقسمــت الجماعة ازاء هذا الرأى بين مؤيد ومعارض ، وقبل أن أقول أى شئ نهض العضــو (صبحي) قائلا : لكن هذا غير كاف واقترح ان يتم حجز المتأخر أيضا بحجــرة المعاون جوعانا الى ان يحين وقت الوجبه التالية . فلقى هذا الاقتراح ترحيبا حارا من معظم الاعضاء ، بل ان البعض راح من فرط سروره يثب فوق مقعده كالكــرة خفيفا ، أو يصافح الجالس بجواره بشدة .

انتظرت قليلا الى أن ساد الهدوء وأخذ الاعضاء ينظرون الي بلهفة وقبل أن اتكلم .. بادر العضو(بدر) موجها حديثه الي قائلا : أظن دا أحسن شئ يرضيــك انت وهل تعتقد أنني أكون راضي عندما يتعرض أى أحد منكم للعقاب ؟ .. ولفتــت عبارتي تلك نظر جميع الاعضاء ، واخذوا ينظرون الي في دهشة واستغراب .. ثم قام العضو (سيد) ــ وهو من أكثر الاعضاء تأخرا ومخالفة ــ حيث قال : ولكن يا أستـــاذ فيه ناس ماينفعش معهم الا العقاب ، والعقاب الشديد كمان .

وهنا علقت بقولي الا يمكن ان يفكر في وسيلة أخرى للمحافظة على مواعيد الطعام وعدم المخالفة سوى العقاب ؟ .. ولم يجب احد على سؤالي ، وسادت فترة صمت قطعتها بتساؤل آخر : لم لانبحث معا أسباب التأخر وقد نتمكن بذلك من التصرف بطريقــة أفضل تغنى عن استخدام العقاب ؟ .. وهنا قام (لطفي) قائلا : فعلا يا أستاذ فيه أسباب

كثيرة منها مثلا بعد المسافة بين ورش النجارة والجلود والخراطة عن قاعة المطعم ولم تكد تصل باب المطعم حتى يكون الجرس الثاني قد دق أيذانا بتناول الطعام، وعلى ذلك نعتبر متأخرين . ثم قام عضو آخر قائلا : هذا بالاضافة الى ان الفترة الزمنية بين الجرس الاول الخاص بجميع أعضاء الجماعات لصالة الطعام وبين الجرس الثاني الخاص بالاذن للافراد بالأكل فترة قصيرة لاتكفي لحضور جميع الاعضاء.. ثم قال آخر وكثيرا ما لانجد صابون على أحواض غسل الأيدى بعد خروجنا من الورش ، حيث تكون أيدينا متسخة بدرجة لاتسمح بتناول الطعام دون غسلها جيدا، وهذا يستغرق وقت طويل خاصة في حالة عدم وجود الصابون .. ثم قال رابع : كما أننا عندما نكون بالورش لايصل الى سمعنا صوت الجرس الطعام عندما يدق لاول مرة ولانتتبه لذلك الا عندما نرى بعض الافراد يسيرون خارج الورشة مسرعين تجاه المطعم .

وهكذا توصلت الجماعة للتعرف على أهم الأسباب ، حيث عرضناها بالتالي للمناقشة واقترحت الحلول التالية :

من حيث بعد المسافة بين الورشة وبين قاعة الطعام مع قصر الفترة بين فترتين دق ناقوس الطعام اقترح العضو(علي) أن تكون هذه الفترة ربع ساعة بدلا من عشر دقائق ووافقت الجماعة على هذا الاقتراح .. وبخصوص عدم وجود صابون بأحواض غسل الأيدى وضرورة ذلك للتمكن من الاسراع بتنظيفها قال العضو(سيد) ان المؤسسة لاتهتم بذلك الآن - مثلما كانت تفعل من قبل .. واقترح أن توفر المؤسسة ذلك، وقبل الاقتراح بالموافقة وبخصوص عدم وصول صوت ناقوس الطعام لاعضاء الجماعات أثناء وجودهم داخل الورش اقترح العضو(بدر) توزيع أكثر من ناقوس يتناوب دقها بعض أعضاء الجماعات في وقت واحد . ولكن العضو(حمدى) تقدم باقتراح آخر مؤداه وضع ناقوس كبير داخل كل ورشة حيث يقوم أحد عمال المطعم بتشغيلها بنفسه عندما يكون المطعم مستعدا لاستقبال الجماعات ، ولقي هذا الاقتراح ترحيبا من الاعضاء .

ولما كانت هذه المقترحات تتصل جميعها بسياسة المؤسسة قلت للجماعة بأنني سأقوم بتوصيلها للمسئولين .. وهنا عقب العضو (الحظى) قائلا : اننا متأكدين من

منهم لانها لاتهمنا وحدنا بل تهم كل الجماعات الاخرى بالمؤسسة . وبصفة عامة فقد ساد هذا الاجتماع الحيوية ، والتفكير ، الى جانب الامل والتفاؤل وشعور الاعضاء بالأمن والطمأنينة .

تعليق

سأقوم هنا (كمشرف) باثارة بعض التساؤلات حول النقاط ذات الأهمية المهنية التي تضمنها التقرير الأخير المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٧/١٤ تاركا للقارئ محاولة الاجابة عنها على ضوء فهمه لابعاد الموقف ، ثم بعد ذلك سأعرض لما آل اليه أمر هذه الجماعة والتساؤلات هي :

(١) مارأيك في اتفاق الاخصائي مع رئيس الجماعة بصدد عرض مشكلة تأخر الاعضاء للمناقشة ؟

(٢) ما الذى ينطوى عليه قول العضو(وهبه) بأن تصرف الجماعة هذا يضر الاخصائي ويعرضه لمؤاخذة مدير المؤسسة .

(٣) هل ينطوى كلام العضو (رأفت) الذى بدأه بقوله (واحنا كلنا بالطبع مش بخلصناش على :

أ - تملق الاخصائي ؟

ب - تهديد للاخصائي بطريقة غير مباشرة ؟

جـ - الشفقة والعطف على الاخصائي ؟

(٤) ما رأيك في تعقيب الاخصائي ورده على العضوين(وهبه) ، و(رأفت) والذى بدأه بقوله (ان مدير المؤسسة لايجب ان ننظر اليه باعتباره... الخ) من حيث :

أ - المعنى الذى أراد الاخصائي ان يوضحه للاعضاء .

ب - الاسلوب الذى اتبعه الاخصائي في توضيح هذا المعنى.

وهل كان الافضل ان يكون عن طريق المناقشة ؟

(٥) مارأيك في تعقيب العضو(سعد) على كلام الاخصائي ، وفي الاقتراح الـذى تقدم به وماينطوى عليه ؟

(٦) ومارأيك في اقتراح العضو(صبحي) ودلالته ؟ وماذا تعني استجابة الجماعة ردا على هذا الاقتراح ؟

(٧) قال العضو (بدر) معقبا على اقتراح العضو(صبحي) أظن هذا أحسن شـيء يرضيك يا أستاذ ... ما الذى ينطوى عليه هذا التعقيب ؟

(٨) ما الذى قصده الاخصائي بتعقيبه على كلام العضو(بدر) ؟
ولماذا كانت استجابة الجماعة لهذا القول الدهشة والاستغراب ؟

(٩) ثم ما الذى قصده العضو(سيد) بمطالبته الاخصائي بتوقيع أقصى العقوبـة للمخالفين (علما بأنه أكثر الاعضاء مخالفة) :

أ - هل هو جاد في هذه المطالبة ؟
ب - هل قصد بذلك اختبار الاخصائي من حيث صدق النية ؟
جـ - هل قصد تملق الاخصائي ؟ ولماذا ؟

(١٠) وما رأيك في التساؤل الذى اثاره الاخصائي حول امكانية التفكير في وسائل اخرى خلاف العقاب ، واشراك الجماعة في البحث عن اسباب تأخر الاعضاء عن قاعة الطعام لامكان التوصل للحلول .

(١١) هل ترى ان تأخر الاعضاء يرجع فعلا لتلك الاسباب التي ذكرها ؟
وهل توجد اسباب اخرى لهذا السلوك خلاف ذلك ؟

(١٢) ثم ما رأيك في الحلول التي اقترحها الاعضاء ؟ وهل ترى انها حلولا عملية للتغلب على تلك الظاهرة ؟ وهل هي ممكنة ؟

(١٣) ما رأيك في التوضيح الذى أدلى به الاخصائي معقبا على تلك الاقتراحات ؟

(١٤) ماهو تقديرك لسلوك الاخصائي وتصرفاته خلال الاجتماع الأخير بشكل عام ؟

ماذا كانت النتيجة .

قوبلت الاقتراحات التي عرضها الاخصائي هذه الجماعة في أحد الاجتماعات الاشرافية الجماعية لاخصائي الجماعات بالمؤسسة ، قوبلت بالايجاب ، حيث يمكن القول ان الظاهرة التي نحن بصددها واسلوب التعامل الذى قوبلت من الاخصائي أول الأمر لم يكن مقصورا على تلك الجماعة وحدها، بل كان ذلك بصورة عامة بين جماعات المؤسسة ولكن بدرجات متفاوتة ـ وعلى ذلك تكونت على الفور لجنة اختصت بمتابعة عمليات التنفيذ وقد أخبر الاخصائي جماعته بذلك ، بل أعلنت الجماعات بما تم أيضا حيث انها قد شاركت في دراسة نفس الظاهرة وتوصلت لنفس النتائج تقريبا .

وظهر التغير في سلوك الاعضاء بشكل واضح ، وأصبحوا اكثر حرصا على مواعيد الوجبات دون فرض أية عقوبات ، بل وقبل ان ينفذ من الاقتراحات الا القليل، ذلك لاحساسهم المتزايد بالفهم والقبول من الكبار الذين يتعاملون معهم من ناحية، والي التخلي تدريجيا عن اساليب القسوة والعقاب سواء تلك التي كان يفرضونها بأنفسهم أو التي كانت تفرض عليهم من ناحية أخرى . وقد رأينا مثلا لذلك من خلال الاجتماع الاخير الذى عقدته الجماعة التي نحن بصددها ، وكيف انه قد اعطيت الفرصة مؤخرا للاعضاء لكي يعبروا عن آرائهم ـ وليبحثوا الامور التي تهمهم بحثا جديا قوامه التفهم والرغبة في الوصول الي حلول لا الرغبة في الانتقام أو فرض العقاب .

ومن ثم يجب مراعاة أن مثل هؤلاء الاعضاء يأتون الي مؤسسات رعاية الاحداث وقد افتقد معظمهم الشعور بالحب والعطف ، والاحساس بالامن والطمأنينة ، وبالتالي واذا ماكانت حياتهم بتلك المؤسسات مما يزيد من شعورهم بالغبن والحرمان فانه لاننتظر أن يتعدل سلوكهم أو تتغير اتجاهاتهم .

وفيما يلي نموذج آخر من مؤسسة أخرى:

حدث الموقف التالي في جماعة مكونة من ست عشرة فتاة في مرحلة العمر من ١٤ - ١٦ سنة بإحدى مؤسسات رعاية الأحداث .

كاد اجتماع الجماعة ان ينتهي .. ذلك الاجتماع الدوري الذى تعقده اسبوعيا

لمناقشة مشكلاتها . وكانت آخر نقطة في جدول الاعمال تدور حول موقف عضو الجماعة (سعدية) من الاشتراك في اعمال النظافة بالمطبخ ، حيث ذكرت الاخصائية ان (سعدية) لم تعد تقوم بمسئولياتها في اعمال النظافة بالمطبخ .. فردت (سعدية) على الفور قائلة للاخصائية : لماذا تذكرى السيئات دائما ولاتذكرى الحسنات .. ومادام الأمر كذلك فلن أذهب للمطبخ بعد اليوم وأفعلي ماتفعليه قالت الفتاة هذا بنبرات كلها غضب مع الدق بشدة على المنضدة التى امامها بقبضة يدها .

فوجئت الجماعة والاخصائية بهذا الموقف .. ووجدت الاخصائية نفسها محاطة بعيون مركزة تنتظر في لهفة ماستقوم به تجاه هذا السلوك وانها أصبحت امام تحدى الفتاة وعنادها في موقف يشعر أى شخص مكانها بالحرج.. ولكن الاخصائية قالت في ثقة وهدوء موجهة كلامها (لسعدية): اننا الآن لسنا بصدد ذكر حسنات وسيئات كل عضو في الجماعة بشكل عام ، وان ماذكرت يعنى ان هذا شئ قد طرأ على تصرفاتها في المؤسسة .. ولكن الفتاة عادت لتذكر الاخصائية بما حدث منها تجاهها عندما اسرعت الفتاة لامها في آخر زيارة لها بالمؤسسة ولم تتمكن بسبب ذلك من الاشتراك في نظافة وترتيب المكان المخصص لنومها مع بقية الفتيات .

ردت اخصائية الجماعة على الفتاة بقولها أنها لم ترغبها بأى حال على ان تقوم بمثل هذا العمل ، وانها ترجو ان تتخلى يوما ما عن كراهية هذا المكان بالدرجة التى تجعلها تقبل على المساعدة في العمل الذى هو من أجل الجميع ..ولم تكد تفرغ الاخصائية من كلامها حتى وقفت عضو الجماعة (سعدية) تعبر عن أسفها لما بدر منها ، وأنها ستقوم بكل مايطلب منها من أعمال ، وعللت ان ما دفعها لهذا التصرف هو شعورها بالحرج وسط زميلاتها .. وانها قد خشيت ان يتأثرون بما ذكرت الاخصائية فيكرهنها وأنها في أشد الحاجة للشعور بحبهن ، وكذا حب اخصائية الجماعة لها .

تعليق

لنا ان نتصور مدى الشعور بالغضب وما يمكن ان يترتب عليه من تصرفات لو ان هذا التحدى والعناد المتمثل في قول الفتاة (لن أذهب للمطبخ بعد اليوم ولتفعلى ماتفعلينه) لو أن هذا قد صادف اخصائية على مستوى محدود من النضج ، فربما تحول الموقف الى ناحية شخصية يشعر الاخصائي ازائها بأنه قد فقد هيبته واحترامه في الجماعة بل جرحت كرامته أيضا . الى غير ذلك من مشاعر قد تجعله يتصرف بأسلوب غير مهنى .

ان الاخصائية أو الاخصائي - في مثل هذا الموقف - خاصة وهناك عيون ترقب ماسيحدث كرد فعل لهذا القول وهذا السلوك ، قد يحاول اظهار انه ليس ضعيفاً .. وانه يستطيع فرض ارادته لضمان احترام الاعضاء الآخرين له .

ولكن يجب ان يكون أى سلوك أو تصرف يأتيه الاخصائي في اجتماعه مع الجماعة أن يكون بغرض المساعدة ، وتحقيق نفع للاعضاء بصفة عامة ، ومن ثم يجب الا يأخذ الاخصائي مثل هذا القول أو الفعل من زاوية شخصية بل يدرك ان ذلك يمكن ان يحدث مع أى اخصائي آخر سواه .

وان الاخصائية اذا ما أخذت في اعتبارها ان المسألة شخصية لانفعلت وثارت ولم يعد لديها بالتالي الرؤية الواضحة والقدرة على تقديم المساعدة التي يتطلبها الموقف .

وبالتالي اذا تصورنا مثلا أن الاخصائية قامت بضرب تلك الفتاة وايذائها ، فربما تم لها ماتريد من نظافة المطبخ ، ولكنها لن تكون بالنسبة (للعدية) الا صورة مكررة من الأم العصبية . أو الأب المسيطر وستكون في أعين الاعضاء الآخرين شخصا يحسب له الف حساب ، ولكن بشعور الخوف لابشعور الحب ، ومن ثم كان من واجب الاخصائية ان يكون سلوكها وتصرفاتها مع مثل هذه الفتاه امها مع كبار يفهمونها ويتقبلونها بغض النظر عن سلوكها غير المرغوب فيه .

ولقد رأينا كيف ان قدرة الاخصائية على مواجهة الموقف بحكمة ومهارة قد أسفرت عن تخلى الفتاة عن عنادها وقبولها لتأدية كل مايطلب منها من اعمال . اذ ليس من المهم على الاطلاق ان ينظر أعضاء الجماعة للاخصائي على انه الشخص القوى الذى يسيطر عليهم بالضغط والشدة ، بل المهم ان تكون قوته في نظرهم متمثلة في قدرته على مساعدتهم على مواجهة الصعاب ، وان لديه من سعة الصدر مايشعرهم بتقبلهم وحبهم جميعا .

وفي ختام تعليقنا نتوجه للقارئ بسؤال عما اذا كانت الاخصائية - رغم ايجابية تصرفاتها - قد ندر منها خلال هذا الاجتماع اخطاء مهنية .. ان كان الامر كذلك فما هي رأيك ؟ .

مثال لتصرف اخصائي الجماعة في موقف أثناء احدى الرحلات

في أثناء احدى الرحلات الطويلة لاحظ الاخصائي وجود مجموعة من الاعضاء يتهكمون على أهل المنطقة ويسخرون منهم ويتخذون من هذا السلوك مادة للضحك والتهريج .

كيف يتصرف الاخصائي في هذا الموقف

لاشك ان هذه مشكلة جماعية أى انها تتعلق بغالبية اعضاء الجماعة ، وعلى ذلك يجب على الاخصائي ان يشرك الجماعة في حلها ، وقد تصرف على النحو الآتي :

(١) قام الاخصائي بعمل اجتماع مع اعضاء الرحلة .

(٢) في بداية الاجتماع عرض الاخصائي المشكلة ببساطة دون ذكر اسماء الاعضاء الذين يتصل بهم الموقف دون التحامل على أى منهم .

(٣) سمح للاعضاء بمناقشة الموضوع وكان يتدخل بين الحين والآخر للتوفيق بين الآراء واستغلال نقاط القوة فيها واستمر ذلك الى ان استقرار رأى الجماعة في النهاية على عدم تكرار حدوث هذه الظاهرة مرة أخرى ولو على سبيل التفكك والتهريج .

(٤) استخدم الاخصائي مهارته في استخدام الواقع في الزمن الحاضر لمساعدة الجماعة في تحصيل خبرة ايجابية كما انه بعدم ذكر الاسماء مارس مهارة تقدير المشاعر ، كما انه بالتدخل من وقت لآخر للتوفيق بين الاراء مارس مبدأ التفاعل الاجتماعي الموجه متخذا من المناقشة الجماعية اسلوبا للتعبير ومن الديمقراطية اسلوبا لادارة البرنامج .

مثال لتصرف اخصائي جماعة في موقف انتخابي

قام اخصائي الجماعة بترشيح أحد الاعضاء ليتولى رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الاعضاء على هذا الترشيح ، ناقش ذلك .

المناقشة

(١) الاخصائي لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيانهم ولم يحترم حقهم في التعبير عن آرائهم فهو لم يعطهم الحق في الاعلان عن انفسهم وان تقرر الجماعة ماتراه بالنسبة لهم وهذا يتعارض مع مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير ٠

(٢) اما موافقة الاعضاء على قبول العضو الذى رشحه الاخصائي فان ذلك قد يرجع الى أمرين :

أولهما : ربما يرجع ذلك الى العلاقة القوية بين الاعضاء والاخصائي اما الامر الثاني : فقد يرجع للخوف من الاخصائي أو من العضو الذى قام بترشيحه ٠

وعلى كل فان هذا لايتفق ومبدأ الديمقراطية في العمل مع الجماعات ولا يخفى علينا ان النتائج السيئة المترتبة على ذلك سوف تظهر حتما اثناء الحياة الجماعية للجماعة مستقبلا ٠

تقرير للمناقشة في مجال رعاية الأحداث

في مؤسسة ايوائية لرعاية الاطفال المعرضين للانحراف بحكم ظروفهم الاجتماعية يوجد عدد من الجماعات ، من بينها جماعة مكونة من خمسة عشر عضوا تتراوح أعمارهم بين ١١ ـ ١٢ سنة ، يقيمون بهذه المؤسسة ويتعلمون بالمدرسة الابتدائية الملحقة بها٠ وفيما يلي جزء من التقرير الدورى الخامس الذى سجله أحد الاخصائيين :

توجهت ـ كعادتي كل اجتماع ـ الى عنبر نوم الاعضاء لاصطحابهم الى حجرة الاجتماعات ، ولم يكد يراني اعضاء الجماعة حتى هرولوا نحوى فرحين مستبشرين ، وأن دل ذلك على شئ فانما يدل على العلاقة التي كونها الاعضاء تجاهي ، وفي الواقع أنني كنت سعيدا كل السعادة بلقائهم واثناء سيرنا في فناء المؤسسة متوجهين لمكان الاجتماع جاءني احد الاعضاء قائلا :

ـ تسمح ياأستاذ

ـ نعم يابنى

ـ هل يرضيك ان يخفى (زكى) حذائى حتى لاأتمكن من حضور الاجتماع معكم ؟
ـ وكيف حضرت اذن ؟
ـ انظر لقدمى وسترى كيف حضرت

وحضر العضو (زكى) وعرفته بخطئه عندئذ أشد أحد زملائه عن مكان الحذاء الذى اخفاه . فقلت فى نفسى ليست هذه المرة الأولى التى يشكو منها الاعضاء من تصرف (زكى) هذا ، فهو عنيد يميل الى السلوك العدوانى فى أغلب الأحيـــان ، بل انه يشعر بأنه عضو غير مقبول فى الجماعة من معظم الاعضاء وسأحاول مساعدته حتى ينال تقبل الجماعة وذلك باستغلال ميله الى التمثيل فى تعديل سلوكه .

ولم نكد نصل الى حجرة الاجتماعات حتى وجدت العضو(صبحى) مقـــــرر الجماعة وبرفقته بعض زملائه يسرعون نحونا حيث يبادرنا (صبحى) بقوله : ياأستاذ .. أنصانه وحنه فوق ، وآخر فوضى ، ومش ممكن نجتمع فيها بهذا الشكل ، وعلى أحد الواقفين قائلا : (صبحى) يا أستاذ هو السبب لانه لايعمل شيئا للجماعة يستحــق بمقتضاها ان يكون مقررها ويجب تغييره . ولم يكد يفرغ المتكلم من كلامــــه حتى دفعه آخر دفعة قوية فارتمى على ظهره وعلى أثر ذلك تشابك العضوان بالأيدى فتدخلت وهدأت من الموقف .

تقدم العضو(سعد) نحوى قائلا : ليتنا نعقد اجتماع اليوم فى حديقة المؤسسة وقد لقى هذا الاقتراح من بقية الاعضاء تشجيعا كبيرا وقوبل منهم بحماس بالــغ. وعادة مانلقى اقتراحات (سعد) من زملائه فى المواقف المختلفة مثل هذا القبـــول حيث ان علاقته طيبة بغالبيتهم الى جانب تقدمه فى دروسه ، وسأقوم بمساعدتــه لقيادة بعض المواقف الجماعية فى الجماعة تمهيدا لترشيحه مقررا لها .

اشترك الاعضاء (سعد، وصبحى،وسمير) فى اعداد مكان الاجتماع ولم أكــد أسمح لاعضاء الجماعة بالجلوس حتى أسرعوا فى لمح البصر وفى اندفاع رهيب نحــو المقاعد وارتفع صياحهم . لقد حز فى نفسى هذا السلوك ، الا اننى تذكرت ان هذا الاجتماع هو اجتماعهم الدورى الخامس فحسب ، ومن ثم فسلوكهم يتسم بعدم النضــج ويعوزه الكثير من الضبط الى جانب عدم قيام مقرر الجماعة بدوره كما يجـــب . ومالاشك فيه ان الجماعة تسرعت فى اختيار موظفيها الاداريين(المقرر والسكرتير)

وسأقوم بمساعدتها لعدم الوقوع فى مثل هذا الخطأ فى الانتخابات القادمة .

لم أترك هذا الموقف يمر دون تدخل ، بل حدثتهم قائلا : ان ماحدث شئ مخجول ويدل على الفوضى وعدم النظام ، ولو تصادف مرور مدير المؤسسة فى هـــذه اللحظة لحاسبتى قبل ان يحاسبكم ، ولو تسببتم فى حدوث ذلك فسأذهب ولن أعود اليكم بعد اليوم .. فاعتذر معظهم ووعدوا بعدم تكرار ذلك مرة اخرى .

لم تكد تستقر الجماعة في هذا المكان حتي استأذن (وليد) طالبا الكلمـــة حيث استفسر عن المقصود بهذا الاجتماع ، عندئذ وجهت حديثى للجميع قائـــلا : انكم عندا تعتبرون اخوة فى أسرة واحدة ، ومن الطبيعى ان تواجه الاسرة فـــــى حياتها اليومية بعض الصعوبات أو المشكلات ، واجتماعنا هذا فرصة لمناقشة هـــذه الصعوبات لمحاولة التغلب عليها وايضا محاولة ازالة ماقد يوجد بين بعض الاعضـــاء من خلافات ، وبالطبع يجب وضع جدول اعمال لكل اجتماع يتضمن الموضوعات التـــى ستطرح للمناقشة وان مثل هذا الاجتماع لكى يحقق الهدف منه يجب اتباع النظـــام والا يتحدث أى عضو الا بعد الاستئذان وهكذا .

س : ناقش الجزء السابق من تقرير الاخصائى وذلك من حيث طريقته فـــى التسجيل ومهارته في اختيار المحتويات .

تحليل أحد التقارير الدوريــــة

الجزء الاحصائى

اسم المؤسسة	: المؤسسة الاجتماعية لرعاية الاحداث
اسم الجماعة	: جماعة السلام
تاريخ الاجتماع	: ١٩٨٦/١٢/٥
عدد اعضاء الجماعة	: ١٥ عضـوا
اسماء الغائبين	: لايوجد
مكان الاجتماع	: قاعة الاجتماعات
حالة الجـو	: معتدل

الجزء الاعدادى

مناقشة البرنامج وخطة عمل الاسبوع

الجزء القصصى

توجه الاخصائى الى فناء المؤسسة حيث تقف الجماعة لاخذ تمام الاعضاء وبعد آخذ التمام قاد رئيس الجماعة (بدر) الجماعة الى مكان الاجتماع وفى البداية طلب الرئيس ترديد صيحة الاسرة وقام بها الاعضاء بحماس واثناء جلوس الاعضـــاء على المقاعد حدثت مشادة بين العضوين(حسن) ، (صابر) بسبب تسابقهما على مكان فى مقدمة الصفوف وتحمس رئيس الجماعة وقام بطردهما خارج الاجتمـــاع الا ان الاخصائى تدخل ومنع ذلك وأوضح(حسن) للاخصائى ان زميله صابر لايرغب فــى جلوسه بجواره مع ان المقعد يتسع لهما فسأله الاخصائى عما اذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة ام باسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل (جابـــر) موضحا ان حسن يرغب فى الجلوس رغما عنه وعندما نظر الاخصائى الى (حســن) اسرع معتذرا معللا تصرفه بانه يعيش فى ضيق طوال الاسبوع بسبب حرمانه مــن الخروج لزيارة اسرته فرد الاخصائى انه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل تظـــن ان ذلك يعتبر مبررلسوء معاملة زملائه ؟ فصمت ولم يتكلم واضاف الاخصائى موجهـا كلامه لحسن أنه يجب الا يجعل من ضيقه عاملا مؤثرا على علاقتك مع بقية أصدقائـه وذكر الاخصائى انه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع ، فشكره على ذلك ،

،مما اعلن رئيس الاسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى يركز حول مناقشة عملية وضع البرنامج الاسبوعي والاستماع الي مقترحات الاعضاء وبدأت الرغبة عند كثير من الاعضاء فى طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم .. واستاذن العضو (سعيد) واقترح ان تتدرب الجماعة على أعمال الكهرباء والتوصيلات الكهربية فى الاجتماعات القادمة فاعترض (شاهين) و(فتحي) على ذلك بحجة ان هذه الاعمال تتصف بالخطورة .. فتدخل الاخصائى موضحا أنه رغم خطورتها الا انها مهمة وضرورية فى حياتنا واقترح على رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية الاعضاء فى ذلك .. فاتضح انهم موافقون على اقترح زميلهم (سعيد) الا انهم متخوفون .

فعلق الاخصائى على هذا بقوله انه لامانع من التدرب على اعمال الكهرباء وانه سيقوم بالاعمال بأحد الفنين للاستعانة به فى تحقيق رغبة الاعضاء .

التعليق

الجزء الاحصائى

يدل حضور جميع الاعضاء وعدم تغيب أى منهم على جاذبية الجماعة لاعضائها وتقبلهم لاجتماعاتها .

الجزء الاعدادى أو خطة العمل

عادة مايتضمن الجزء الاعدادى فى التقرير الدورى مايأتى:

أ - الاعداد المادى لما سيستخدم فى هذا الاجتماع

ب - الاعداد المعنوى وهو ماسيركز عليه الاجتماع من دعم للقيم الانسانية أو الاخلاقية أو العادات الصحيحة أو العلاقات الاجتماعية .. الخ.

الجزء القصصى

١ - حضور الاخصائى فى بداية الاجتماع يفيد فى التعرف على من يحضر مبكرا من الاعضاء ومن يحضر متأخرا ، الأمر الذى يساعده على ادراك طبيعة العلاقات بين الاعضاء .

٢ - قيام الاعضاء بترديد صيحة الاسرة بحماس قد يكون دليلا على ولائهم للجماعة بالاضافة الي جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته .

٣ ـ المشاجرة التي حدثت بين العضوين(حسن)، (جابر) بسبب التنافس علـــى الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل على عدم وجود علاقة طيبة بينهما كمـــا أن هذا كان يقتضي تدخل الاخصائي مباشرة لفض هذا النزاع بدلا مـــن تسرع القائد ورغبته في طردهما ٠

٤ ـ كان تصرفا مهنا سليما من الاخصائي قيامه بالتجاوب لمشاعر العضو(حســن) الذى منع من زيارة اسرته وهذا تطبيقا للمهارة فى استخدام وتقدير المشاعر التى تؤثر بالتالي فى العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء وبينهم الاخصائي وحيث ان الاخصائي أبدى استعداده لمساعدة العضو فيما يضايقه بعد الاجتماع فى هذا التزام منه بمبدا تكوين العلاقة الطيبة بين الاخصائي وعضو الجماعة ٠

٥ ـ يحاول الاخصائي فى هذا الاجتماع ان يجعل الاعضاء يتحملون المسئوليـــة ويكتسبون خبرات جديدة ويتضح ذلك فى تشجيعه ومساعدته لهم للتدريب على اعمال الكهرباء وان تطلب ذلك الاستعانة بأحد الفنيين ٠

ويلاحظ ان الاخصائي لم يذكر شيئا في تقريره هذا عن الجزء التحليلي أو الجزء التخطيطي رغم أهميتهما ٠

الفصل الخامس

تحليل مواقف وتقارير إشرافية

الاشراف في العمل مع الجماعات الصغيرة

يعتبر الاشراف من العمليات الهامة في العمل مع الجماعات الصغيرة حيث يحقق مجموعة اغراض متعددة تشمل التعليم والريادة الثانوية والادارة مما يؤدى الى مساعدة الاخصائيين على النمو وأداء مسئولياتهم بكفاءة متزايد قدرتهم على تقدم المناسبة يضمن عملية الاشراف على وجه الخصوص ثلاث وظائف متميزة:

أولا: الوظيفة الادارية

ثانيا: الوظيفة التعليمية

ثالثا: وظيفة الريادة الثانوية

وهذه الوظائف الثلاثة متداخله وتتم بصورة متكاملة بالنسبة لعملية الاشراف ولكن الفصل بينهما يتم على اساس الصفة الغالبة لكل منها وكذا لتسهيل دراستها .

ونفس الحال بالنسبة لمبادىء اشراف حيث انها تعتبر متكاملة عند التطبيق ولكن الفصل بينها يتم بغرض دراستها والتعرف عليها .

وسائل الاشراف

وتتحقق عملية الاشراف عن طريق مجموعة متعددة من الوسائل الفنية يستخدمها المشرف بحسب لياقة كل منها لتحقيق الأغراض التي يرجوها من اتمام العملية الاشرافية

١- المقابلة التمهيدية

٢- الملاحظة.

٣- التقارير.

٤- الاجتماعات الاشرافية .

أ - الاجتماع الاشرافي الفردى

ب - الاجتماع الاشرافي الجماعي

جـ - الاجتماع الاشرافي التقويمي

وباعتبارها جميعا وسائل لتحقيق الفاية من الاشراف وهو تنمية الأخصائي لزيادة كفاءته في تقديم المساعدة للجماعة وأفرادها وللمجتمع المحلي فيعمد الأخصائي لاختيار بعضها بما يتناسب مع احتياجات كل من الإخصائي والجماعة والمجتمع المحلي كما أنه قد تستخدم اكثر من وسيلة واحدة في بعض الاحيان عندما يقوم بها ملاحظة ثم يكتب تقرير عن ملاحظاته على كل من الاخصائي والافراد والجماعة .

ونعرض فيمايلي مجموعة من المواقف التي تتعرض للجوانب المختلفة للعملية الاشرافية .

"تقرير عن مقابلة تمهيدية"

في يوم السبت الموافق ١٩٨٧/٣/١٩ وفي تمام الساعة الحادية عشرة صباحا تقرر عقد مقابلة تمهيدية بيني بصفتي مشرفا بمؤسسة دور التربية بالجيزة وبين السيد/ كمال حسنين - الاخصائي الاجتماعي الذى عين حديث بالمؤسسة وذلك لبدء عمله في المؤسسة .

١- قمت من جانبي بالتنبيه على السكرتارية الخاصة بي قبل هذا الموعد بأربعة ايام بالاتصال بالسيد / كمال حسنين وذلك لامكان عقد مقابلة مع سيادته في الموعد سالف الذكر والسؤال عن مدى ملاءمة ذلك له من عدمه لامكان تعديله بعد ذلك بمقر مكتبي بدور التربية بالجيزة حيث أن المكتب بطبيعته صالح لمثل هذه اللقاءات والمقابلات فهو مجهز بوسائل الراحة والانارة الكافية وأثاثه مناسب.

٢- وعلى أى حال فقد كان موقع حجرتي بالطبيعة بعيدا عن أى ضوضاء كما يصعب على أى انسان خارجها أن يسمع شيئا عن أى حديث يدور فيها . ولقد استعرضت بعض الاماكن الأخرى البديلة الموجودة بالمؤسسة ولكن لم أجد خيرا من هذا المكان .

٣- وقبل الموعد المحدد للمقابلة بمدة طلبت الملف الخاص بالسيد / كمال الاحصائي الاجتماعي وراجعت المعلومات الخاصة به من ناحية المؤهل وسنة التخرج والخبرات السابقة/والمهارات التي يتمتع بها ومقر الميلاد والسكن وغير ذلك من المعلومات العامة وقد قمت بتدوين بعض النقاط الهامة في نوته خاصة بي وذلك للاستعانة واعادة تذكر ما بها من معلومات حينما تدعو الحاجة لذلك .

٤- وفي نفس الوقت وجدت نفسي قبل الاجتماع استعرض بعض الأهداف التي يجب ان تحققها هذه المقابلة والا فان العملية الاشرافية برمتها سوف تواجه المصاعب خاصة انه من خلال تجاربي وخبراتي ادرك تماما الأهمية الكبرى لتلك المقابلة وماسيرتب عليها من نتائج تمس صميم العمل ومدى نجاحه أو فشله . ولقد كان من المهم تكوين علاقة اشرافية على أسس مهنية وأن يشعر الاخصائي بأننا والمؤسسة نتحمل معه المسئولية ونساعده لبدء العمل مع الجماعات وأن يدرك المعنى الحقيقي للعملية الاشرافية .

أن هذه الأهداف لايمكن ان تتحقق بمجرد سردها ولكن بسلوك عملي يعبر عنها وبمشاركة حقيقية مبينة على نضج مهني وادراك وتقدير لطبيعة المشاعر وبالسيطرة على المواقف المختلفة وبالقدرة على العطاء والإفادة وبالاحترام وحسن التقدير وغير ذلك من الاساليب والوسائل الفنية المبينة على التقدير المدرك لحقائق الامور .

٥- أبلغتني السكرتيرة يوم الخميس السابق لموعد الاجتماع انها قد اتصلت بالاستاذ كمال ، وأن هذا الموعد يناسبه ولايتعارض مع وقته فقد تحدد السبت القادم موعدا نهائيا للاجتماع . -

وقد نبهت على السكرتيرة بأنه يجب عدم الارتباط مع احد من الساعة الحادية عشرة وحتى الثانية عشرة والربع بأى مقابلات واذا كان قد تم الارتباط بمقابلات سابقة فاني ارى تأجيلها لموعد آخر ، وقد تأكد لي أنه لم يتم الارتباط بأحد في

هذا الموعد حتى تم اصبح هناك ضمان بعدم الارتباط بأحد كما تم ابلاغ مدير المؤس بموعد هذا الاجتماع ليكون على علم به ايضا.

٦- وقبل الموعد المحدد قمت باسترجاع بعض النقاط والمعلومات عن السيد / كما من واقع النوتة الخاصة بي كما قمت باستعراض لما قد يدور فيه الحوار بيني وبين والتي وضعتها كأحتمال وجهزت نفسي لإفادته بها ، كما أنه لم ينتابني ادني شـ في أنه يجب ان تحقق المقابلة الاهداف الموضوعة والا يترك الحديث مرتجلا.

٧- وفي الموعد المحدد للمقابلة ابلغتني السكرتارية ان السيد / كمال الاخصائي موجود في انتظار المقابلة فطلبت السماح له بالدخول الى المكتب ودخل سيادته فقمت من مكتبي وسلمت عليه محييا وطلبت منه الجلوس على احد الكراسي وجلست بجوار مرحبا ومحييا ... وتحركت عيناه بسرعة لتدور على الاثاث والصور المعلقـة ليكون فكرة سريعة عن المكتب .

وسادت برهة من الصمت تداركتها بقولي :

- أنه يسعدني باسم المؤسسة ان تنضم لصفوف جهاز الاخصائيين الاجتماعيين وأننا نتوسم فيك وعلى يديك الخير أن شاء الله .

- فرد قائلا : أشكر لسيادتكم هذا الشعور.

- فقلت له أنني أؤمن بالشباب وبما لديه من طاقة وحيوية وقدرة على العطـا وأن هذا ينطبق عليك فدائما الشباب قوة وطاقة وأنت لازلت في مقتبل العمر وطاقة حيـة.

- فقال لي : هل نؤمن بالشباب بدون قيود ؟

- فقلت له : القيد الوحيد الا يخرج الشباب عن المألوف

- قال : الخبرة الا تدرك ان الشباب تنقصه الخبرة ومافائدة الطاقة والحيوية بدون الخبرة .

- قلت : أن ذلك سوف يأتي من الزمن

- قال : كيف ؟

- قلت : (وقد ادركت مدى ماينتابه من قلق ومخاوف ومدى مايعانيه من حيرة) الآن ستباشر العمل فى المؤسسة ، وأنا أعلم أنك حاصل على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بتقدير جيد جداً ، وأنك تملك مهارات رياضية ومهارات فى التمثيل والمسرح الى جانب نشاطك الثقافى والاجتماعى ، ومن جهة أخرى فانه يبدو مدى ما تتمتع به من طاقة جسمية وحيوية اذا ما أضيف ذلك لقدراتك العلمية وهذا لاحظت عليه الارتياح والاطمئنان وأن هذا مانريده الآن . ولكن ذلك سوف يصقل بالاحتكاك بالواقع والتجربة والصواب والخطأ.

أن الخبرة لاتولد ولكنها تكتسب وان المحك هو الممارسة ونحن مثلا لانتوقع منك ولانطلب منك فى عملك مع الجماعات التى تعمل معها الا تواجهك مشاكل وعقبات . أن هذا الامر عادى لايدعو للخوف ولكن المهم هو ان تعرف كيف تتعلم وستفيد وتفكر وتتعاون من الجميع هنا للتغلب على بعض هذه المشاكل حسب طبيعتها .

- فقال : أن هذا معقول وأن هذا كان شيئا يقلقنى . لقد كنت أفكر فى البداية وأننى أصارحك الآن بعد ان وجدت ان سيادتك قد فتحت امامى الباب للحديث . لقد جئت للعمل بهذه المؤسسة وانا مقتنع بأننى يمكننى أن أخدم مجتمعى من أى موقع وأى مكان ، ولم تكن لدى صورة كاملة عنها كما أنه لم يكن لدى اصرار على العمل بها سوى أننى مقتنع بأن من يريد ان يخدم بلده ومجتمعه فمن اى موقع يستطيع ان يباشر مسئوليته .

لقد كنت اشعر بالرهبة وبعدم الامان من هذا اللقاء . كنت أفكر ليلة أمس ماذا سوف يحدث ، ماذا سوف يلقى على من مسئوليات ؟ وهل استطيع القيام بها ؟ وكان المجهول بالنسبة لى شيء يخيفنى حقا . أما الآن فاننى احس بالامان وأحس براحة نفسية وتقدير المسئولة من المؤسسة .

- قال : حينما كنت طالبا أمارس العمل مع الجماعة كنت لااخشى الفشل بنفس القدر الذى اخافه الآن . . . أنني الآن مسئول واخشى أن يهتز موقفي الوظيفي بالمؤسسة وهذه مسألة لها صفة الدوام وتترك أثرا سيئا ، فحينما كنت طالبا فأنا ذلك لاتدوم علاجها ممكن ، كما أنني هنا لا اعرف الكثير عن الجماعات التى سأعمل معها ولعل ذلك تحديدا هو المجهول الذى يقلقني . . . ان مشاعرى هذه كان يمكن ان تكون حبيسة في صدرى لولا أنني قد احسست منكم الرغبة في معالجة كل شئ والاستعداد لذلك .

- فقلت له حسنا : أن هذا شيء كان يدور بذهني ايضا . لقد كنت أفكر في أن نجرى حوارا عن كيفية اتباع افضل الطرق لبدء العمل مع الجماعة وقد يكون من المفيد ان تعلم ان سيادتكم سوف تعملون مع قسم الفتيان بدور التربية بالجيزة وأن هذا القسم به ٦ أسر ويتسع القسم لحوالى ٥٠ فتى وهو يقبل الاحداث الذين تقل سنهم عن ١٢ سنة ولا تزيد عن ١٧ سنة كما ينقل اليه الاحداث من قسم الاشبال الذين بلغوا الثانية عشر من عمرهم كما أن الحدث بالدور يلقى أنواعا شتى من الرعاية اهمها الرعاية الاجتماعية والرعاية النفسية والرعاية الصحية والرعاية التعليمية والرعاية المهنية والرعاية الرياضية.

وان سيادتك سوف تباشر العمل مع احد هذه الجماعات وهى الاسرة السادسة وهى جماعة متجانسة في السن والميول والقدرات تحكم ذاتها وان الجماعة من الجماعات الممتازة والمؤسسة وعلى ضوء هذا ماهو تصورك لبدء العمل مع هذه الجماعة ؟

- فأجاب الاخصائي: سوف أنتهز أول فرصة تجتمع فيها الجماعة واقوم بزيارتها وأعرفها بنفسى أولا ثم أطلب من الاعضاء ان يعرفوا أنفسهم ثم أتعرف على وجهة نظرهم في تحديد مدى احتياجاتهم ورغباتهم لامكان عمل برنامج.

- فقلت له : حسنا ان هذه بداية سليمة ومعقولة ، وانني اطمئن الى هذه البداية وانني بهذا استطيع ان اطمئن عن الامور وان شاء الله نسمع خيرا عن العمل. وهنا

- البداية في العمل مع الجماعة وتعريفها بنفسك ووضع برنامج حسب قدرات وحاجات الجماعة .

- وأخيرا : فان الباب عندى مفتوح لمعاونتك عند اللزوم.

- قال : والآن لي سؤال :

هل هناك شيء محدد مطلوب مني ؟

- فقلت له : تمنياتي لك بالتوفيق والسداد في العمل مع الجماعة .

- فقال : الله معنا جميعا .

- فقلت : أجتماعاتنا القادمة سوف نحددها سويا مع الزملاء ونخطركم بها وسوف يعقد الاجتماع القادم لنا يوم السبت القادم ان شاء الله الساعة ١١ صباحا وسيستمر لمدة ساعتين وانتهت المقابلة وودعت سيادته فشد على يدى مبسما وتمنيت له السداد والتوفيق ، وكانت الساعة الثانية عشرة تماما .

التعليق على المقابلة :

١- ان الخطوات المبدئية للاعداد للمقابلة التي اتبعها المشرف خطوات سليمة اما عن التسجيل للمقابلة التمهيدية بهذا الشكل بالنسبة لقولة ان = المكتب صالح لمثل هذه اللقاءات والمقابلات فهو مجهز بوسائل الراحة . الخ) فلا داعي له .

٢- ان محاولة المشرف التوصل الي اصلح مكان لعقد المقابلة دليل على الاهتمام بها . كما انه ذكر المشرف بان مكتبه صالح لاتمام المقابلة التمهيدية للاسباب التي ذكرها لم يكن هناك داع لتدوينه في التسجيل .

٣- لقد كان المشرف داعيا بضرورة الاستعداد للمقابلة ولهذا طلب الملف الخاص بالاخصائي لمراجعة المعلومات الخاصة وهذا دليل على اهتمامه وبالمقابلة .

٤- كما أن استعراض المشرف للاهداف التي يجب أن تحققها المقابلة يدل على أن المقابلة مخططة وليست عشوائية . اما ان يذكر المشرف في تسجيله عن المقابلة التمهيدية هذه الاهداف فلم يكن هناك داع لذلك حيث ان عليه ان يعرف هذه

الاهداف لنفسه . ثم قوله بان هذه الاهداف لن تتحقق بمجرد سردها ولكن بـ
عملي ، فذلك امر مفروغ منه وليس هناك داع لتكراره.

٥- ان تأكد المشرف من ملاءمة الموعد للاخصائي دليل على احترامه له بالاضافة
عدم ارتباطه بمواعيد اخرى حتى يكون متفرغا له .

٦- ان قيام المشرف بمراجعة النقاط والمعلومات عن الاخصائي قبل المقابلة سـ
عليه اتمام هذه المقابلة ويؤدي الى نجاحها . ولكن قول المشرف وبصيغة بانه لـ
ينتابه ادنى شك لها انه يجب ان تحقق المقابلة الاهداف المرسومة والا يتـ
الحديث مرتجلا فان ذلك من قبيل الحكم المسبق والتسرع في التاكد حيث ان د
التقويم لايمكن اتمامه الا بعد اتمام انتهاء المقابلة حيث قد تحقق المقابلة اهداف
كلها أو تحقق اهدافها جزئيا او قد لاتحقق اهدافها على الاطلاق . ويقوم الاخصائ
بالتخطيط لتحقيق ما لم يتم تحقيقه من الاهداف في هذه المقابلة في المقابلات التا

٧- عندما حضر الاخصائي سمح له المشرف بالدخول فورا وقام من على مكتبه
وسلم عليه محييا فهذا دليل على الاهتمام به وموضع جلوسه بجواره قد يعتبر زيادة في
الترحيب قد لايكون هناك داع له .

وان ترحيب المشرف بالاخصائي نيابة عن المؤسسة تصرف طيب بالاضافة
الى تأكيده على ايمانه بالسهاب . والتسجيل عن طريق الحوار وذكر نص الالفاظ لا د
له .

وهنا يبدو أن المشرف كان يرفع المقابلة التمهيدية لتحقيق كل اهدافها في ـ
المقابلة الاولى .

بالاضافة الى ان التسجيل عن طريق الحوار بين الاخصائي والمشرف قد ادى في
بعض الاحيان الى تداخل أقوال الاخصائي في أقوال المشرف ، حيث لايمكن التعرف
أقوال كل منهما بسهولة .

- عندما قدر المشرف تعبير الاخصائي عن مشاعره بصراحة وكذلك أوضح له انه يعتبر
ولا معه عن العمل ، مع الجماعات وقد ساعده على ادراك الدور المتوقع منه .

ولكن يبدو أن المشرف قد القى مرة واحدة على الاخصائي بكل الواجبات المتوقعة
ه وكان الأولى به ان يتدرج معه بالنسبة لذلك .

- لقد ظهرت مهارة المشرف عندما ادرك ان الاخصائي يريد ان يتعرف على
يفية بداية العمل مع الجماعات الصغيرة ، ثم اعطاء فكرة عن نوعية الجماعات الصغيرة
تي سيعمل معها ، ثم طلب من الاخصائي تحديد تصوره عن كيفية بدء العمل معها
عندما اجاب الاخصائي بأنه سيركز على التعارف . قدر المشرف فيه هذا الجهد
شجعه .

ا- بالرغم من أحساس المشرف بارتياح الاخصائي للحديث الا أنه سأله ما اذا كانت
ه اسئلة اخرى يود طرحها للمناقشة .

ا- ثم قام المشرف في نهاية المقابلة التمهيدية بتلخيص ما دار فيها للتأكيد على
تمت مناقشته ثم سأله مرة أخرى عما اذا كانت له أية استفسارات ، وتمنى له التوفيق
ي عمله .

تقرير عن مقابلة تمهيدية بين مشرف
وأخصائي الجماعـة

في تمام الساعة الرابعة الا خمس دقائق من مساء يوم السبت الموافق ١٩٧١/٢/١ -
ضر الاستاذ حسن ، وهو أحد الاخصائيين الاجتماعيين اللذين تم تعيينهم منذ اسبوعين
عمل بالمؤسسة والذى سيتولى العمل مع جماعة الفتيان بدلا من رائدها الذى سيترك
عمل بسبب نقله للعمل بالاسكندرية حيث طرق باب مكتب المشرف الذى كان مفتوحا
لذاك وقد بدى على حركته بعض التردد ثم حيا المشرف الذى كان في انتظاره
سب الموعد السابق تحديده بينهما في آخر لقاء لهما اثناء محاضرات الدورة التوجيهية

في الاسبوع الماضي . فقد قام المشرف مرحبا ورد عليه التحيه داعيا اياه للجلوس مشيرا الى كرسي أمام المكتب فشكره الأخصائي ثم جلس وبدأ حديثه قائلا أنه حضر الى الاجتماع قبل الموعد لانه موجود بالمؤسسة منذ بدء النشاط في الساعة الثالثة وقد حضر طابور تحية العلم لجماعات الاشبال وقد اعجب بنظام الاعضاء وحماسهم .

فرد عليه المشرف مرحبا به ومهنئا له تعيينه بالمؤسسة مثنيا عليه اهتمامه بعمله واحترامه المواعيد وأوضح له انه ايضا كان في انتظاره حسب الموعد وأنه يعلم انه يسكن قريبا من المؤسسة ولعل ذلك سهل عليه الوصول الى المؤسسة دونما تعب أو تعطيل في المواصلات فرد الاخصائي بأنه يمشي المسافة من منزله الى المؤسسة لقربها كما أنه يكون في منزله يوميا في الساعة الثانية والنصف وهذا أيضا سوف يتح له فرصة كافية للراحة لحين بداية نشاط جماعات الفتيان في تمام الخامسة مساء واضاف قائلا انه يعرف ايضا كثيرا من اعضاء المؤسسة بحكم الجيرة في السكن . فرد عليه المشرف مبينا له ان ذلك ايضا امر سيساعده كثيرا في تكوين علاقات طيبة مع الاعضاء وربما يكون عاملا مساعدا في تحقيق كثير من بعض المخاوف التي يستشعرها عادة الاخصائيين عند بدء تعاملهم مع جماعاتهم . وحينئذ قال الاخصائي وهو يفرك كفيه انه في الحقيقة قد استفاد كثيرا من الدورة التوجيهية التي اعدتها المؤسسة للموظفين والاخصائيين الجدد خلال الايام السابقة فقد فهم عن طريقها كثيرا من الجوانب الادارية والتنظيمية التي يسير العمل بالمؤسسة وفقا لها ثم استطرد في حديثه وهو ينظر الى أسفل قائلا ان مما يقلقه بعض الشيء أنه لم يسبق له ممارسة العمل مع جماعات فتيان من قبل وأن كل تعاملاته دائما كانت قاصرة على جماعات الشباب والناضجين . فرد المشرف عليه قائلا بان ذلك القلق أنما هو شعور طبيعي يشعر به عادة الاخصائيين عند بداية العمل مع جماعات جديدة عليهم خاصة اذا ما كان اعضاء هذه الجماعات من مراحل سن أو من فئات لم يسبق لهم العمل معها . ولكن ذلك الشعور لايلبث ان يزول بعد قليل من بداية ممارسة العمل مع هذه الجماعات حسب الاسس والمبادىء المهنية السليمة ومع تفهم رغباتهم واحتياجاتهم وانه مما لاشك فيه ان ممارسته للعمل مع الجماعات السابقة وخبراته وان اختلف سن الاعضاء الا انه سيساعد كثيرا في العمل معهم واقامة علاقات مهنية طيبة لان الاسس والمبادىء الفنية المهنية التي تقوم عليها العلاقة المهنية وتدعيمها واحدة بالنسبة للعمل مع كل الجماعات من اى سن .

كان الاخصائي يتابع حديث المشرف باهتمام ثم قال ان ذلك صحيح وانه كان
د لو عرف بعض المعلومات التي تفهده عن الجماعة التي سيعمل معها

فاجابة المشرف قائلا له "بكل سرور" واوضح له سيعمل مع جماعة من جماعات
تيان بالمؤسسة واسمها جماعة "الشعلة" وهي جماعة مكونة منذ سنة تقريبا ومعظم
ضائها كانوا من اعضاء جماعات الاشبال بالمؤسسة واللذين انتقلوا الى جماعات الفتيان
د وصولهم الى سن التاسعة وهو بداية فئة السن لاعضاء الجماعة والتي يتراوح سن اعضائها
، التاسعة الى الرابعة عشر ومعظمهم من تلاميذ المرحلة الابتدائية وقله منهم من
ميذ السنوات الأولى والثانية الاعدادية واضاف قائلا أنها جماعة مكونة بغرض شغل
متثمار أوقات فراغ الاعضاء وهو جميعا من أبناء الحي الذى تقع فيه المؤسسة . كما
، الجماعة تتبع برنامج ذو جدول زمني محدد لتنظيم الاستفادة من امكانيات المؤسسة
مادية والبشرية . كما أن للجماعة مجلس ادارة منتخب ولائحة داخلية منذ اربعة
بور ، كما ان لها شارة وشعار خاص . ولقد عمل الراشد السابق معهم منذ بداية تكوين
جماعة وحتى الآن وانه سيترك العمل بالمؤسسة بسبب نقله في عمله الرئيسي إلى
ملته بالاسكندرية .

رأن الاعضاء يعرفون ذلك ويعرفون أيضا أن هناك راشد آخر جديد سوف يتولى
مل معهم ابتداء من الغد كما وان الراشد القديم سوف يقوم بتقديمه للجماعة غدا
، الحفل الذى أعدته الجماعة لتكريم الراشد السابق والترحيب بالراشد الجديد.

رهنا بدأت على وجه الاخصائي علامات الانبساط والارتياح وقال ان الصورة قد
ضحت الآن امامه وأنه اصبح لديه فكرة لا بأس بها عن الجماعة وأنه يظن أنه بالتعامل
ع أعضاء الجماعة سوف يعرف كل التفاصيل عن الجماعة وأعضائها.

أن المشرف على كلامه هذا وأكد له ان التعامل مع الجماعة سوف يتيح له فرصة
املة لتفهم الجماعة واعضائها عن طريق الخبرة المباشرة ومن خلال التفاعل والعلاقات
نهم .

ثم سأل المشرف الاخصائي عما ينوى عمله مع الاعضاء غدا بعد أن ينتهي حفل

التكريم ويودع الاعضاء الرائد السابق في الساعة السادسة حيث أن الرائد السابق سيسافر في قطار الساعة السابعة مساء.

فرد الاخصائي أنه بلا شك سوف يبدأ بتعريف نفسه لهم ويشكر لهم احتفالهم به وتكريمهم لزميله السابق وسيثني عليهم مشاعرهم ويبدى لهم سروره بالعمل معهم كما وأنه سيشاركهم توديعهم للرائد السابق - وأنه يرى أن يدعهم بعد ذلك يعرفون بأنفسهم ثم سأل المشرف عن بعض الأنشطة والفقرات التي يمكن أن تساعد على ذلك والتي تتناسب وهذا السن من الاعضاء - فرد عليه المشرف أنه يمكنه أن يسأل الاعضاء عن بعض أنشطة التعارف التي يعرفونها ويرغبون القيام بها .

وأوضح المشرف للاخصائي أن الأمر متروك له باختيار الاسلوب الذى يراه مناسبا خاصة وأن لديه من الخبرات مايساعده على حسن تقدير الظروف والتصرف السليم كما أنه يمكنه الاستعانة بكتاب موجود بمكتبة المؤسسة ويمكن الاطلاع عليه بالمكتبه أواستعارته للتعرف على مايريد من تلك البرامج .

فرد الاخصائي بأنه سيقوم بالاطلاع عليه بالمكتبة بعد الاجتماع اليوم وكان يبدو عليه الاطمئنان وشكر للمرشف هذا الشرح وأضاف قائلا أنه الآن أكثر شعوراً بالامان وأن القلق الذى كان يساوره قد خفت حدته فعلا .

فطمأنه المشرف بأن ذا القلق سيزول تماما بعد ملاقاته الجماعة والعمل معها والتعرف عليها وأنه ربما قد تقابله بعض الصعوبات في البداية لكنه من خلال التعامل مع الاعضاء في الجماعة وتكوين العلاقات الطيبة سيمكنه التغلب عليها.

كما وأنه دائما على استعداد للمناقشة معه في المواقف التي يشعر أنه يحتاج فيها لتبادل الرأى والمشورة أو التوجيه والاستفسار عن أى موضوع متعلق بالعمل مع الاعضاء وكذلك يمكنه الاستعانة بخبرات وآراء المدرب الرياضي ومدرس الهوايات ومدرب الموسيقى وأمين المخازن الذى سبق له التعرف بهم في الفترة التوجيهية . ولاشك في ان الجميع لديهم الاستعداد والرغبة لمساعدته والتعاون معه قدر استطاعتهم خاصة

وأن سياسة المؤسسة تقوم على التفاهم والتعاون بين جميع العاملين فيها من اداريين وفنيين وأخصائيين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة .

فرد الاخصائي بأنه فعلا قد تعرف بهم جميعا وأنه شعر من خلال حديثه معهم باستعدادهم الطيب لمعاونته وان ذلك مما يشجعه على بذل كل جهد لديه فى سبيل مساعدة أعضاء الجماعة وتحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة أيضا .

ثم سأل المشرف عما اذا كان موعد الاجتماعات الفردية معه سيكون دائما فى مثل هذا الموعد ؟

فأجابه المشرف أنه بالفعل سيكون الاجتماع الاشرافي الفردى له اسبوعيا فى مثل هذا الموعد ونفس المكان وأن هذا الاجتماع سيكون الوسيلة التى تتيح اللقاء بينهما على انفراد لعرض مالديه من مواقف أو مشكلات أو برامج يحتاج فيها لرأى أو استشارة أو توجيه . كذلك لمناقشة مايتعلق باعضاء الجماعة او برامجها أو اسلوب العمل معها وتفهم احتياجات أعضائها وكذلك مناقشة كل مايتعلق بتنسيق برامج جماعته مع باقى جماعات المؤسسة . هذا الى جانب الاجتماع الاشرافى الجماعى لاخصائى جماعات الفتيات والذى يعقد فى الثلاثاء الاول من كل شهر فى تمام الساعة الرابعة وهو مكمل للاجتماعات الفردية لدراسة وبحث الموضوعات المشتركة وحل المشاكل المتشابهة بين هذه الجماعات والعمل من اجل التعاون والتنسيق بين المجهودات ، وبين له ان هناك سجلا لتدوين محاضر هذه الاجتماعات والتى يتولى بالتناوب احد الاخصائيين سكرتاريتها .

وأضاف المشرف بأن هذه الاجتماعات الاشرافية انما الهدف منها تحقيق التعاون بين المشرف والاخصائيين وتبادل الخبرات والآراء التى تساعدهم على رفع كفايتهم الفنية والارتقاء بمستواهم فى الاداء الوظيفى لهم من اجل تحقيق اهداف المؤسسة.

ثم سأل المشرف الاخصائى عما اذا كان فى مواعيد هذه الاجتماعات ما لا أسئلة ؟

فرد الاخصائي بالنفي وبأن هذه المواعيد تتناسب مع ظروفه كثيرا .
فسأله المشرف عما اذا كان لديه مايرغب في الاستفسار عنه أو استيضاحه فرد الاخصا
بأنه قد استوضح بالفعل كل ما يطلبه ثم شكر المشرف لتوجيهاته فرد عليه المشـ
الشكر وتمنى له التوفيق في عمله الجديد حيث كان قد انتهى الاجتماع . فقام المشر
مصافحا الاخصائي وودعه عند باب مكتبه وكان يبدو على الاخصائي الارتياح والسرور.

وكانت الساعة تقارب الخامسة مساء.

تقرير عن اجتماع اشرافي فردى
بين مشـرف واخصائي جماعـة

كان مقررا ان يكون الاجتماع الاشرافي الفردى اليوم الموافق ٧/١١ بيني وبين
الاستاذ" ابراهيم" وهو اخصائي حديث العمل وان كان قد اكتسب الخبرة فـ
عمله مع الجماعة حيث عمل معها اربعة اشهر .

حضر الاستاذ" ابراهيم" قبل موعد الاجتماع بنصف ساعة وتوجه الى مكتبـ
أخذ يقلب اوراقه ويستجمع معلوماته قبل ان يلتقي بالمشرف ،، بدأ المشـرف
الاجتماع ممتد حتى وصول تقارير الاخصائي قبل الاجتماع بوقت كاف لان ذلك اعط
فرصة للاطلاع عليها قبل الاجتماع لاختيار الموضوعات التي سوف تكون مادة للمناقشة
فرد الاخصائي بأنه كان حريصا على ذلك ليستفيد من توجيهات المشرف .

أعطى المشرف الأخصائي فد بداية الاجتماع الفرصة ليسأل مايشاء من الاسئلـ
التي تتعلق بعمله عامة ، ولكن الاخصائي استفسر عما لاحظه المشرف وماهي تعليقاتـ
بخصوص التقارير التي قدمها الاخصائي له .

فقال المشرف ان هناك اشياء كثيرة ومهمة لفتت نظرة وأبرزها سلوك العضـ
(محمد) والذى يتصف بالعدوان والعضو (حسين) والذى يتصف بالانطواء اثنـ
اشتراكهم بمعسكر العمل الذى أقيم بالمؤسسة واحتوائهم الواضح للمساعدة وتقديـ

مشاعرهم ، واقترح المشرف ان يناقش هو والاخصائي سلوك العضوين في هذا الاجتماع لمعرفة الاسباب المحتملة التي دفعتهم الى هذا السلوك أو وضع خطة لمساعدتهم ، كما اقترح مناقشة برنامج الجماعة ووضع خطة بشأنه .. فوافق الاخصائي على اقتراح المشرف مؤكد أنه ينوى عرض هذه الافكار .

ثم ذكر الاخصائي أنه بخصوص العضو (محمد) والذى يتميز بالعدوان فسوف يتقبل سلوكه ويساعده على التعبير عن مشاعره وعدم كبتها ، وسيحاول تدعيم علاقته به حتى يزيد عامل الثقة ويساعده على ان يتحمل جزء من مسئوليات الجماعة مع استخدام وسائل الدراسة في ذلك من خلال الملاحظة والاصغاء .

أما بالنسبة للعضو (حسين) فذكر انه منطوى ويحب الانفراد بنفسه ، وفجأة يثور اذا حاول الاعضاء مساعدته او ادماجه في النشاط ، وذكر ان الوقت الذى قضاه مع الجماعة لم يكن كافيا لتحديد الدوافع الى سلوك هذا العضو ، وسوف يقوم بدراسة العضو وظروفه والجماعة والاسرة ايضا انطلاقا من مبدأ الدراسة المستمرة للتعرف على الدافع الى هذا السلوك لتتم عملية المساعدة ، وسوف يحاول ان يسند اليه بعض المسئوليات البسيطة داخل الجماعة لتدعيم العلاقة بينه وبين باقي الاعضاء ولمساعده على اكتساب الثقة في نفسه .

أشار المشرف أن هذا عمل مهنى سليم ، وأنه يجب العمل على تكوين وتقوية العلاقة مع الجماعة ، واقترح المشرف على الاخصائي ان يقوى علاقته مع الجماعة على اساس الاشتراك في النشاط مع الاعضاء اذا اقتضى الامر او مساعدتهم على وضع تصميم برامجهم بما يتمشى مع حاجاتهم ورغباتهم المتغيرة وانطلاقا من مبدأ أى التغيير أو الاختلاف ... وعلى ذلك يستطيع الاخصائي ان يستخدم البرنامج كوسيلة لتعديل السلوك .

ولاشك أن التخطيط للبرنامج وتنظيمها لهما اثرهما الايجابى البناء في تماسك الجماعة ومساعدتها على تحقيق اهدافها .

ثم سأل المشرف الاخصائي عما اذا كان لديه افكار بخصوص برامج الجماعـ
المقترحة للايام القادمة ، فأجاب بأن الاعضاء طالبوا بعقد اجتماع معه لوضع خطـ
لممارسة الانشطة المحببة لديهم وسوف يحرص على ان تكون في حدود وظيفة المؤسـ
وبم المجتمع الخارجي ، وان تفي بحاجاتهم ورغباتهم .

وانتهى الاجتماع في الموعد المقرر له تماما .

التعليق

يظهر من التسجيل أن الاخصائي قد حضر قبل موعد الاجتماع بنصف ساعة واحـ
يستعد لهذا الاجتماع من خلال تصفحه لاوراقه وترتيب افكاره ، وقد يرجع ذلك الـ
عدة سوامل ،ومنها تقبله لعملية الاشراف وعدم مقاومتها ويؤكد أيضا معرفته لمعنى الاشـ
وفوائده والهدف الذى يرمي اليه ، وقد يكون ايضا لايمانه بالعمل مع الجماعـــــــــا
وتقبله للجماعة و، أنه حريص على مساعدتهم ، وقد يكون ذلك لتدعيم علاقته بالمشـ
واحترامه .

أمتداح المشرف لوصول تقارير الاخصائي قبل الاجتماع بفترة كافية وان ذلـ
اتاح له الفرصة للاطلاع عليها قبل الاجتماع لاختيار الموضوعات ، يدل على ان المشـ
يدعم العلاقة المهنية الاشرافية بينه وبين الاخصائي والتى تعمل على الراحة النفسيـ
للمشرف عليه وتشعره بالامن والطمأنينة وتزداد في نفسه ثقته.

أعطاء المشرف للاخصائي زمام المبادرة من خلال اعطاؤه الفرصة ليسأل ماشـــا
من الاسئلة عن عمله بصفة عامة ، لاشك ان هذه المعاملة الديموقراطية التي تتمشـــ
مع المبادىء الخدمة الاجتماعية بصفة عامة لها أثرها الطيب على العلاقة الاشرافية الـ
تؤثر بالتالي على عملية المساعدة .

ركز الاخصائي اهتمامه حول العضو (محمد) والعضو (حسين) وسلوك كل منهـ
ومن التسجيل نرى ان المشرف مهد السبيل لمناقشة سلوك العضوين وفي نفس الوقـ

لم يترك الاخصائي وحيدا ، بل أقترح ان يناقشا معها هذا السلوك ، هذا دليل واضح على ان المشرف يقوم بدوره كمساعد ومعين للاخصائي وهو بذلك يوضح له طبيعة دوره كمشرف ومساعدته له في نفس الوقت على تحمل مسئوليات عمله بالمؤسسة وان كان من المفروض ان يناقش المشرف السلوك العدواني بصفة عامة ، كذا السلوك الانطوائي والدوافع له ، وان السلوك العدواني هو نوع من الهجوم ، وان سلوك الافراد العدواني في الجماعات يعبر غالبا عن خوفهم وقلقهم وعدم شعورهم بالأمن كذا فان الانطواء يعبر عن خوف العضو من مواجهة الاخرين ، كذا قد يعبر عن مشاعر حزن أو الم مكبوته تجعل العضو يعزل نفسه عن الآخرين في صورة انطواء حتى لايكتشفوا مابداخله ، وبذلك يكون الاخصائي قد ألم باطراف الموضوع ، وامكنه وضع الخطة المناسبة لعملية المساعدة .

ولكن المشرف اطمئن الى ان مهارة الاخصائي آخذه في النمو حيث ذكر أنه سيقوم بدراسة الدافع لسلوك العضوين من خلال تطبيق مبدأ الدراسة المستمرة ، كذا مهاراته في تفهم ديناميكية الجماعة وتوجيهها من خلال اسناد بعض المسئوليات للعضوين ليكسبا تقبل الجماعة بدلا من النبذ

أشارة المشرف تعميقا على ماذكره الاخصائي "بان هذا عمل مهني سليم" يدل على تقدير المشرف لجهود الاخصائي ومايظهره من نجاح ومهارة وهنا يكون المشرف قد طبق مفهوما هاما من مفاهيم الاشراف والتي تقضي بأن يقدر المشرف النواحي الطيبة التي يقوم بها الاخصائي ليتقدم وينمو .

سؤال المشرف للاخصائي عن تصوراته وافكاره وخطته للبرنامج في الاسابيع القادمة يوضح ان المشرف هنا أخذ في مناقشة موضوع البرنامج على اساس مهني سليم حيث يعطي المشرف هنا الاخصائي حق تقرير المصير ، وليؤكد احدى دعائم العلاقة الاشرافية من خلال الحرية المتبادلة ،وكذلك تريد ترك الفرصة للاخصائي ، ليفكر في هذا الموضوع، ولاشك ان سؤال المشرف له دلالته واهميته فهو يريد ان يساعد الاخصائي على تحمل المسئولية-محققا وظيفة الزيادة الثانوية للاشراف من خلال الوقوف

على مستوى نضج الجماعة وكيفية مساعدة الاخصائي للجماعة لاختيار البرامج التي تتمشى مع حاجاتها ورغباتها وقدراتها ، كذا مدى تمسك الاخصائي بوظيفة المؤسسة بحسن تكون البرامج في الحدود المتاحة .

وذلك ليتسنى للمشرف مساعدة الاخصائي وليقوم هو بدوره بمساعدة الجماعة على تحقيق رغباتها طالما انها تتمشى مع اهداف ووظيفة المؤسسة .

ولاشك ان التخطيط والتنظيم لهما أثرهما الايجابي البناء في تماسك الجماعة ومساعدتها على تحقيق أهدافها وهذا مادعى المشرف أن يسأل الاخصائي عما اذا كان لديه أفكار بخصوص برنامج الاسابيع المقبلة .

تقرير عن اجتماع اشرافي
جماعـــــــي

مقدمة:

بعد انقضاء حوالي ثلاثة اشهر على بداية عمل الاخصائيين الاجتماعيين الجدد بالمؤسسة قررت الاكتفاء بعمل اجتماع اشرافي جماعي موحد للجميع وإلغاء الاجتماعات الاشرافية الفردية التي تقتضي مني بذل الجهد.

ولهذا حددت يوم الثلاثاء الاول من كل شهر في الساعة السادسة مساء موعـــدا لعقد الاجتماع الاشرافي الجماعي بالمؤسسة وكنت قد ناقشت الاخصائيين الاجتماعيين في جدول الاعمال المقترح بهذا الاجتماع وحددت الموضوعات ذات الاهمية المشتركة وقد قمت باعداد جدول للاعمال من ١٥ نقطة تغطي الاجتماع الذى مستمر ثلاثة ساعات وقد تعمدت ان يتضمن جدول الاعمال عرض ملخص للتعريف بكتاب اطفالنا وكيف نؤسسهم للمرحوم يعقوب فام الذى ظهر ضمن مجموعة كتاب الهلال لما يتضمنه من عرض تاريخي لاسلوب عمل الاخصائي مع الجماعات الطبيعية خارج المؤسسة .

تقرير الاجتماع

في الساعة السادسة تماما دخلت قاعة الاجتماعات بالمؤسسة وكان هنـــاك بعض الاخصائيين موجودين بينما لم يحضر البعض الآخر ، واغلقت الباب خلفـــي ونبهت على الفراش الا يسمح بدخول احد لقاعة الاجتماعات ، وعندما نبهني الاخصائيين ان بعضهم لم يحضروا بعد ، أخبرتهم بانني فعلت ذلك كعملية تعليمية لهم وسأفتـــح الباب في الساعة السادسة والنصف حتى يكون قد تجمع كل الذين حضروا متأخرين .

وقد جلس الجميع على هيئة نصف دائرة وكانت الاضاءة كافية وقد قام أحـــد الأخصائيين فور دخوله بمحاولة وضع قطعة كرتـــونه على زجاج احد النوافذ المكســـورة التي كان يدخل منها بعض الهواء البارد ، فاعتذرت لهم عن ذلك وعن الضوضاء التـــي يثيرها الحرفيون في الشارع المجاور حيث يشتغلون بسمكرة السيارات .

وقد عرضت على الاخصائيين جدول الاعمال المكون من ١٥ نقطة والذى سيتـــم الالتزام به ، ثم ابتدأت أعرض عليهم النقاط تباعا وبسرعة حتى يمكن الانتهاء فـــي حدود الوقت المقرر ، وعندما وصلت الى الفقرة السابعة سمعت همهمة من البعـــض فاستفسرت منهم عن السبب وعلمت ان البعض يرجو الرجوع للنقطة الرابعة مرة اخرى لمناقشتها ، فاخبرتهم بان تقريرا عن الاجتماع سيصلهم وبه توضيح لهذه النقطة وتأسفت عن الرجوع اليها لان جدول الاعمال مشحون والوقت ضيق.

وأبتدئت في مناقشة بعض النقاط الواردة في جدول الاعمال حتى وصلت الـــى الفقرة العاشرة وهي خاصة بالاخصائي الاجتماعي عبد الفتاح الذى اعتدى عليه احد أعضاء الجماعه بألفاظ نابية وطلبت منه ان يحكي لزملائه كيف تم ذلك عندئذ قال الاخصائـــي بخجل : ما خلاص الموضوع انتهى على خير . ولكنني أصررت على مناقشة ذلـــك باعتباره موقفا تعليميا .

وقد كانت الموضوعات من الحادى عشر الى الخامس عشر موضوعات اداريـــة او بميزانية بعض الجماعات التي يعمل معها الاخصائيين فكانوا يتناقشون فـــي

تفصيلات الارقام بينما كان البعض الاخر لايخصه هذا الموضوع فكانوا يتحدثون مع بعضهم البعض ، وقد طلب أحد الاخصائيين الاستئذان بالانصراف حيث أن كل النقاط التالية لا ارتباط لها بعمله .

وحوالى الساعة التاسعة انتهت مناقشة جدول الاعمال وانهيت الاجتماع مؤكدا على الاخصائيين بان هذا الموعد سيكون موعدا شهريا للاجتماع الاشرافى الجماعة ، وانى سأقوم باعداد جدول الاعمال من واقع ملاحظاتي على اعمالهم وعلى التسجيلات التي يقومون بكتابتها ، وفى رأيى ان هذا الاجتماع كان مثمرا ومفيدا للجميع ولا حاجة للاجتماعات الاشرافية الفردية من الان فصاعدا

تفسير وتحليل تقرير الاجتماع

الاشرافى الجماعى

١- الاجتماع الاشرافى الجماعى ليس بديلا عن الاجتماعات الاشرافية الفردية فيلاحظ ان كل منهما يكمل بعضهما بعضا ، فما يمكن ان يعرضه الاخصائي الاجتماعي في الاجتماع الاشرافى الفردى لايمكن ان يناقشة فى الاجتماع الاشرافى الجماعى .

٢- ولهذا فان المشرف بالاكتفاء بالاجتماع الاشرافى الجماعي والغاء الاجتماعات الاشرافية الفردية لا يعتبر عملا صحيحا ، حيث ان الاجتماعات الاشرافية الفردية تعتبر من صميم اختصاصه ولها ضرورتها .

٣- ان تحديد المشرف ليوم الثلاثاء الاول من كل شهر وفى الساعة السادسة مساء موعدا لعقد الاجتماع الاشرافى الجماعة بالمؤسسة ، يعتبر عملية تعسفية حيث ان الامر يقتضى منه الرجوع الى الاخصائيين لمحاولة التعرف على انسب الايام والمواعيد لعقد الاجتماع الاشرافى الجماعى ، ذلك فى حالة اقتناعه بأهمية عقد هذا الاجتماع لاهميته بالنسبة للجميع .

لقد تصرف المشرف بطريقة مناسبة عندما سأل الاخصائيين الاجتماعيين فــــى
جتماعات الاشرافية الفردية عن الموضوعات التي يرغبون في اثارتها توصلا الــــى
وضوعات ذات الاهمية المشتركة . مما يجعل للاجتماع الاشرافى الجماعي أهميــــة
نسبة لجميع المشتركين .

يلاحظ أن جدول الاعمال يعتبر مكدس اكثر من اللازم بالموضوعات لاحتوائــه
١٥ نقطة مما لن يؤدى الى اتاحة الفرصة الكافية لاعضاء كل نقطة حقها من المناقشة
ضافية الى أن استمرار الاجتماع لمدة ثلاثة ساعات يعتبر فترة طويلة ستؤدى الى ملل
ب الحاضرين .

ونرى ان الاجتماع يجب ان يتراوح مابين الساعة والنصف الى الساعتيـــن
ى الاكثر .

- يجب ان يتعامل المشرف مع الاخصائيين الاجتماعيين على مستوى الزمالـــة
س على مستوى انهم طلبه في موقف تعليمى فان هذا التصرف منه باغلاق بـــاب
ة الاجتماعات وفتحه بعد نصف ساعة سيؤدى الى مشاعر سلبية لدى الاخصائييـــن
اجتماعيين وكذلك الى فقدان بعضهم الفائدة لانهم قد ينصرفوا على اعتقاد منهـــم
ان الباب لن يفتح بعد مدة ، بالاضافة الى انه بعد فتح الباب ودخولهم سيكون قـــد
اتهم الجزء الاول من الاجتماع مما سيجعل متابعتهم للاجتماع شيئا صعبا .

- ان اهتمام المشرف بالعوامل المادية بالنسبة لاعداد الجلسة للاجتماع الاشرافى
لجماعى يعتبر من اهم ضمانات نجاح هذا الاجتماع فالجلسة على هيئة نصف دائرة تعطى
اعلية اكبر للمناقشة والتفاعل وكذلك توفر الاضاءة الكافية ولكن زجاج النافـــــذه
لمكسوره وكذلك الضوضاء تعتبران من العوامل المادية التى تؤدى الى سلبية التفاعـــل
تؤثر فى نجاح الاجتماع بتشتيت اهتمام الاخصائيين الاجتماعيين وكان يجب علـــى
المشرف التصرف فى ذلك أو أختيار مكان آخر للاجتماع حتى يتلافى ذلك .

- ليس الاسلوب الملائم للاجتماعات الاشرافية الجماعية هو أن يقوم المشــرف
ن الموضوعات تباعا وبسرعة ليمكنه الانتهاء منها فى حدود الوقت المقرر ولكـــن

الاسلوب الانسب هو اشراك الجميع فى المناقشة حتى يحقق الاجتماع الجماعى اغراضه من تبادل الرأى والمشاركة الجماعية .

٨- المفروض أنه عند سؤال عدد من الاخصائيين الاجتماعيين عن نقطة معينة فى جدول الاعمال ثم مناقشتها أن يتأكد المشرف من عدد الذين سألوا فاذا كان عددا بسيطا يمكن مناقشتهم فى ذلك عقب الاجتماع اما اذا كان عددا كبيرا فيمكن الاستجابة لمطالبهم بالعودة الى مناقشة هذه النقطة فهذا دليل على اهتمامهم بها .

٩- ان اصرار المشرف على عرض موضوع تعرض أحد الاعضاء للاخصائيين ببعض الالفاظ الجارحة باعتباره موضوعا تعليميا ، لايمكن ان يتم بهذه الصورة حيث ان ذكر اسم الاخصائى وسط زملائه فى الاجتماع الاشرافى الجماعى قد عرضه للاحراج وقد تأكد ذلك برفضه عرض الموضوع عندما طلب منه المشرف ذلك حيث قال خجلا : ماخلاص الموضوع انتهى على خير . ولو فرض أنه رأى فى عرض الموضوع فائدة تعليمية للأخصائيين الاجتماعيين فكان يمكن عرضه دون ذكر أسم الأخصائى تلافيا للاحراجه.

١٠- ان عرض الموضوعات الادارية ليس مكانه الاجتماع الاشرافى الجماعى بالاضافة الى أن عرض موضوعات غير مشتركة ادت الى عدم مشاركة بعض الاخصائيين مما ادى الى انشغالهم بالحديث سويا ورغبة احدهم فى الاسراف لعدم اهمية الموضوعات بالنسبة له .

١١- أن اعداد المشرف لجدول الاعمال من واقع ملاحظاته على أعمال الاخصائيين وكتاباتهم يعد فعلا من صميم اعماله ولكن ذلك لايمنع من اشتراك الاخصائيين فى وضع النقاط التى يرغبون فى تضمينها جدول الاعمال . وخاصة الى ان قيام المشرف وحده بتقويم الاجتماع الاشرافى الجماعى فى النهاية لايعد عملا سليما فالمفروض ان يشترك معه بقية الاخصائيين الاجتماعيين فى تقويم الاجتماع الاشرافى تحديد للسلبيات والايجابيات وذلك توصلا الى الدروس المستفادة للاستعانة بها فى الاجتماعات الاشرافية الجماعية القادمة .

أما عن تأكيده بأنه ليست هناك حاجة للاجتماعات الاشرافية الفردية الان فصاعدا ، فذلك خطأ - كما سبق القول - حيث أن كل من الاجتماعات الاشرافية الفردية والجماعية تكملان بعضها بعضا لتحقيق الهدف النهائي من عملية الاشرافية في العمل مع الجماعات وهو نمو الاخصائي وزيادة كفاءته في تقديم الخدمات المهنية للجماعة وافرادها وتحسين اعماله .

الفصل الرابع

مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة

مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة

أولا :

" خلال اجتماع لمناقشة أحد الموضوعات المتعلقة بها تحدى أحد الاعضاء الجماعة محاولا فرض رأية عليها ولكن الجماعة خذلته فاتجه العضو الى مهاجمة الاخصائي ".

المناقشة

ولا :

يمكن ارجاع سلوك العضو الى الاحتمالات التالية :

- أ- قد لايجد هذا العضو التقبل من الجماعة وبالتالي لايجد المكانة التي يرغب في الحصول عليها .
- ب- قد لايكون برنامج الجماعة وانشطتها مشبعة لاحتياجات العضو.
- جـ- قد يكون هذا السلوك اسقاطا للضعف وعدم الامن الذي يشعر به داخل الجماعة
- د- قد يكون هذا السلوك متصلا بخبرات سابقة لدى العضو تجاه السلطة .

نيا :

تصرفات الاخصائي

- يجب تقبل سلوك العضو تطبيقا لمهارة تقدير واستخدام المشاعر والتي تساعد في تدعيم العلاقة المهنية .
- يجب تهدئة انفعالات العضو واتاحة الفرصة له للاستماع لرغباته واقتراحاته ومساعدة الجماعة على احترام مايقول لان الاختلاف في الرأي ظاهرة مقبولة اجتماعيا بحيث لاتؤدي الى نوع من النزاع أو الصراع .
- على الاخصائي ضبط مشاعرة والتحكم فيها وادراك ان العضو لايواجه اليه انفعالاته بصفة شخصية ولكن نتيجة لموقف معين .

د - يجب على الاخصائي مقابلة العضو خارج اجتماعات الجماعة تطبيقا للمهارة استخدام وظيفة المؤسسة ومحاولة التصرف على دوافع سلوكه واكسابه بصيرة في هذا السلوك .

هـ - توفير الفرصة للعضو لاحتلال مكانة ما في الجماعة طبقا لقدراته وامكانياته بتحمل من خلال مسئولية ناجحة مع بعض الاعضاء .

و - اذا استمر سلوك هذا العضو يجب على الاخصائي تحويله الى اخصائي خدمة الفرد حتى لايضيع وقت الجماعة في التركيز حول مشكلة فردية مع التعاون الكامل بين اخصائي خدمة الفرد وخدمة الجماعة في مواجهة المشكلة .

ثانيا :

" شاهد أحد الاعضاء رئيس الجماعة وهو يخفي في حقيبته بعض الأدوات الخاصة بالمؤسسة عند انتهاء موعد النشاط فاستدعاه لضبطه متلبسا بالسرقة عند خروجه من المؤسسة " .

المناقشة

١- على الاخصائي أن يضع في اعتباره الاحتمالات التالية :

أ - وجود خلاف أو نزاع بين العضو وبين رئيس الجماعة مما دفع العضو الى اتهام رئيس الجماعة بسرقة بعض الادوات الخاصة بالمؤسسة .

ب - مدى أمانة العضو في نقل ماشاهده الى الاخصائي.

جـ - ان الامر يتطلب مواجهة حكيمة تعتمد على الاصول المهنية لطريقة العمل مع الجماعات .

٢- على الاخصائي ان يشكر العضو على تقديره لمسئولية المحافظة على ادوات المؤسسة وأنه أى الاخصائي هو الذى كلف رئيس الجماعة بجمع بعض ادوات خشية فقدانها وان يطمئنه بعدم اثارة هذا الموقف مع رئيس الجماعة .

٣- يقوم الاخصائي بعقد اجتماع فردى مع رئيس الجماعة وان يتعرف منه على حقيقة الموقف بطريقة لا تؤدى مشاعره مكسبا اياه البصيرة في مثل هذا النمط السلوكي مع طمأنينته بعدم اثارة هذا الموقف مع اعضاء الجماعة .

٤- يحاول الاخصائي ان يضع في اعتباره الاحتمالات التالية قبل مناقشة العضو المتهم بالسرقة وهو رئيس الجماعة :

أ- قد يكون العضو يعاني من الحرمان ولاتتوافر لديه الامكانيات التي تساعده على ممارسة النشاط خارج نطاق المؤسسة مما دفعه الى اخذ بعض الادوات لاشباع احتياجاته خارج المؤسسة .

ب - قد يكون الوقت المخصص للنشاط داخل المؤسسة غير كاف لاشباع احتياجات العضو.

جـ - قد يكون على علاقة سيئة مع أحد الاعضاء ويريد الكيد له بالصاق تهمة السرقة به .

د - قد يكون هذا العضو امينا ولايقصد السرقة وان الدافع وراء هذا السلوك هو الاحتفاظ بالادوات لتسليمها للشخص المختص بحفظها في المؤسسة .

هـ - قد يكون ضعف وسائل الاشراف والرقابة على مهمات وادوات النشاط في المؤسسة عاملا من عوامل تشجيع هذا العضو على السرقة .

٥- بعد تحديد الاحتمالات الاكثر قربا من وجهة النظر المهنية يجب على الاخصائي أن يعقد اجتماعا للجماعة ككل وان يقترح عليها اختيار احد الاعضاء يكون مسئولا عن تجميع ادوات النشاط وتسليمها للاخصائي في نهاية الفترة وان يوصي للجماعة باختيار رئيس الجماعة نفسه للقيام بهذه المسئولية .

ثالثا :

لاحظ الاخصائي حديث العمل بالمؤسسة ان احد اعضاء جماعته وهو طفل في الثانية عشر من عمره (مبتور الساقين) يسير زحفا على الارض وانه لايشارك الجماعة في

ممارسة برامجها التي في حدود قدراته ، ويبدو عليه الشحوب والتوتر المستمر ويثور لاتفه الاسباب .

استدعاه الاخصائي على انفراد ونصحه بالا يستسلم لهذا السلوك وان ينظر الى الحياة نظرة متفائلة ويندمج في النشاط مع اقرانه . فانفجر العضو باكيا ذاكرا ان بعض الاعضاء يعايرونه بعاهته التي تقترب به الى الارض - فذكر له الاخصائي انـــه سيعاقبهم عقابا شديدا ويعزلهم من الجماعة اذا استدعى الامر .

المناقشة

١- استخدم الاخصائي الملاحظة - حيث لاحظ عدم اشتراك العضو وانطوائه - يدخ في صميم عمله المهني ويشير الى ان الاخصائي ملاحظ لجيد للعملية التفاعلية.

٢- كان من الواجب ان يدرك الاخصائي ان عاهة المعوق قد تسبب له حـــالة اضطراب انفعالي شديد ، فقد نراه ثائرا على غير العادة من حوله ، أو يجنح الـــى العزلة والانطواء .

٣- استدعاء الاخصائي للعضو فجأة أمر غير مقبول ، فمن المسئوليات المهنيـــة للاخصائي ان يحاول مساعدة العضو على التغلب على مشكلته من خلال الجماعة. خاصة ان مهمته قد تكون اكثر سهولة نظرا لتجانس الجماعة حيث ان الجميع مـــن العاهات وان اختلفت نوعية العاهة .

٤- استعمل الاخصائي اسلوب الوعظ والارشاد مع العضو ، فالعميل سواء كان فـــرد أو جماعة هو مصدر التغير الحقيقي ، وما الاخصائي الا مساعدا لهذا التغيير .

رابعا :

أنقسمت الجماعة التي تعمل معها في اثناء قيامها بتنفيذ مشروعها الى قسمين ا خلاف حول سلوك بعض اعضاء الجماعة ، وقد تفاقم الخلاف مما ادى الى عدم تنفيذ المشروع كما هو موضوع كيف تتصرف كأخصائي جماعة في هذا الموقف ؟

المناقشة

١- أن المنازعات واختلاف الاراء ماهي الا اختلاف في وجهات النظر والميول والخبرات وفي احيان كثيرة تبقى هذه الاختلافات غير ظاهرة ، الى ان تظهر في بعض المواقف وبالرغم من اننا قد لانحب المنازعات والاختلافات الا انه يجب ان نعترف بانها احدى الوسائل الهامة التي عن طريقها يمكن مساعدة الاعضاء على النمو والتقدم.

٢- وعلى الاخصائي أن يفهم طبيعة المنازعات والاختلافات ويعمل على استغلالها بما يعود على الجماعة بالخير والنمو المرغوب فيه لاعضاء الجماعة .

٣- يجب ان يعمل الاخصائي على محاولة تفسير اسباب النزاع التي قد ترجع الى :

أ - قد يكون العمل الذى يكلف به الاعضاء عمل صعب للغاية مما يشعر معه الاعضاء بالاحباط لعدم قدرتهم على مواجهة مايلقى عليهم من مطالب .

ب - قد يكون سبب النزاع ان الاهتمام الرئيسي لاعضاء الجماعة هو بحث كل منهم لنفسه عن مكانة ومركز في الاجتماع .

جـ- قد يرجع هذا النزاع الى ان ولاء الاعضاء متجها ومتصلا بجماعات خارجية ذات مصالح متضاربة .

د - قد يرجع النزاع الى حماس الاعضاء الزائد عن الحد . وقد يكون هناك اسباب اخرى يجب دراستها جيدا ، ويمكن ان نلخص دور الاخصائي في هذا الموقف على النحو التالي :

١- يجب على الاخصائي ان يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة .

٢- يجب على الاخصائي ان يركز اهتمامه بالمشكلة وليس بالأشخاص اصحاب المشكلة لانه اذا تدخل في امر الشخصيات قد يزيد الموقف حدة ، كما انه قد يفقد السيطرة على الموقف .

٣- يجب على الاخصائي ان يهتم بالبحث عن الاسباب الحقيقية للخلاف كما يجب عليه ان يبحث عن النقاط البسيطة التي يتفق عليها الطرفان لانها اصلح مادة يمكن استخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر.

خامسا :

"قام أخصائي الجماعة بترشيح أحد الاعضاء ليتولى رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الاعضاء على ترشيح الاخصائي لهذا العضو".

المناقشة

١- خالف الاخصائي مبدأ الديموقراطية وحق تقرير المصير حيث لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيانهم وحقهم في التعبير عن ارائهم ولم يعطهم الحق في الاعلان عن انفسهم وان تقرر الجماعة ماتراه بحرية تامة.

٢- قد يرجع موافقة الاعضاء على العضو الذى رشحه الاخصائي الى افتقار الجماعة للنضج او الخوف من الاخصائي او من العضو الذى قام بترشيحه.

٣- خالف الاخصائي قيمة اساسية في فلسفة العمل مع الجماعات وهي قيمة العدالة حيث انه تحيز لعضو دون سائر الاعضاء وهذا من شأنه ان يؤدى الى انهيار العلاقة المهنية بين الاعضاء والاخصائي.

٤- قد يؤدى هذا السلوك من قبل الاخصائي الى ان يقود الاعضاء على الاتكالية والسلبية وعدم القدرة على تحمل المسئولية والخضوع التام لكافة آراء الاخصائي أو رئيس الجماعة .

سادسا :

"علم الاخصائي الجديد أن جماعة" عرابي" هي الجماعة التي سيعمل معها فلهب الى مكان تواجدها وبمجرد دخول المكان سمع صفيرا عاليا وضجيجا والاعضاء يتنقلون من مكان لاخر بلا اكتراث وطلب منهم الاخصائي الالتزام بالهدوء وهددهم بضرب اى عضو لايستجيب لذلك . ولكن الاعضاء استمروا في سلوكهم فاسرع الاخصائي للمشرف شاكيا عدم امكانه السيطرة على الجماعة منذ اول اجتماع فنهره المشرف ووصفه بأنه ضعيف الشخصية وكان يجب الامساك بزمام الامور منذ البداية مع الجماعة .

المناقشة

قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة لسبب أو آخر مما يأتي :

أ - اختبار الجماعة للاخصائي الجديد لرغبتها في معرفة ردود الفعل وأسلوب استجاباته للمواقف المختلفة حتى تحدد اسلوبا معينا للتعامل معه به فيما بعد.

ب - ربما تكون هذه الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الاخصائيين السابقين مما جعلها تحاول استخدام اسلوب معين مع الاخصائي الجديد.

جـ- قد يكون الاخصائي مفتقر المهارة تقبل الاعضاء ومهرة تكوين علاقة مهنية سليمة معهم .

د- بالرغم من اتباع الاخصائي لاسلوب التهديد الا انه من الواضح ان الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحدود السلوك الواجب اتباعه

بالنسبة لتصرف الاخصائي:

أ - يعتبر تصرف الاخصائي خاطيء مهنيا لانه في بداية عمله يحتاج الى تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء مهما كان سلوكهم حتى يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم .

ب - يجب على الاخصائي ان يكون مدركا بأنه سيواجه بعملية اختبار من قبل الجماعة كشخص جديد في حياتها وبالتالي يجب ان يراعي دوافع هذا السلوك وأبعاد العملية الاستطلاعية التي تقوم بها الجماعة .

جـ- استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تتنافى مع المبدأ الرئيسي الذى تقوم عليها طريقة العمل مع الجماعات وهو استخدام الاسلوب الديموقراطي ومن المعروف ان الذى يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله انما يخفي وراء ذلك ضعف شخصيته .

د - تسرع الاخصائي في الالتجاء للمشرف .

بالنسبة لتصرف المشرف :

أ - يعتبر المشرف مساعدا ومعينا للاخصائي في عمله مع الجماعة ملتزما بمبادىء رأس الاشراف ، ومن الواضح انه لم يقم بدوره كما يجب بصفة عامة .

ب- كان يجب على المشرف ان يتقبل ويقدر مشاعر الاخصائي ويمتص انفعا
حتى يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

جـ- ان دور المشرف المهني يتطلب مساعدة الاخصائي لكي يبدأ العمل مـــ
الجماعة حيث ان الاخصائي والمشرف مسئولان عن العمل مع الجماعة مسئو
مشتركة كما تقضي بذلك الوظيفة التعليمية للاشراف وكذلك وظيفة الريـ
الثانوية .

د- يجب على المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة العلا
بينه وبين الجماعة وان يساعده على القيام بذلك شخصيا حتى تنمو شخصي
المهنية تبعا لما يقضي به مبدأ النشاط الذاتي.

سابعا :

ذهب الاخصائي حديث العمل بالمؤسسة الى مكان تواجد الجماعة وقت راحتهـ
بعد تناولهم طعام الغداء ، وذلك قبل موعد بدء النشاط بحوالى الساعة ظنا منه ان
يدعم علاقته بهم ، وبمجرد دخوله المكان كان الاعضاء يتراشقون بالوسائد ويصـــ
صيحات مختلفة .. فطلب منهم الهدوء وهددهم بحرمانهم من النشا ، ولكن الاعضـــ
لم يعيروه التفاتا وظلوا في صخبهم .. فثار الاخصائي وترك المكان مسرعا الـــ
حجرة مدير المؤسسة وهو مشرفه في نفس الوقت طالبا منه نقله الى مكان آخر لانـ
لايستطيع ان يتعامل مع جماعات المعوقين نظرا لان لديهم ميولا عدوانية تجـــ
الاخرين ، فما كان من المشرف الا ان وجه له اللوم الشديد لتصرفه الخاطىء بمقا
الاعضاء قبل موعد النشاط.

المناقشة

اذا تناولنا هذا الموقف نجد ان يشترك فيه كل من :

١- اخصائي الجماعة حديث العمل

٢- الجماعة التي لاتعرف الاخصائي.

(أ) بالنسبة للاخصائي:

١- يعتبر تصرف الاخصائي خاطيء مهنيا لانه في بداية عمله يحتاج الى تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء مهما كان سلوكهم حتى يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم ، أضف الى خطئه في عدم اختيار وقت النشاط الاصلي للتعرف عليهم واعطائهم الفرصة للتعرف عليه .

٢- استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تتنافي مع المبدأ الرئيسي الذى تقوم عليه طريقة خدمة الجماعة وهو استخدام الاسلوب الديموقراطى ، ومن المعروف ان الذى يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله فانما يخفي وراء ذلك ضعفا معينا.

٣- تسرع الاخصائي في الاتجاه الى المشرف ، وكان يجب عليه دراسة دوافع الجماعة وتقبل سلوكهم ، ثم يبدأ العمل ببرنامج تعارف مع الاعضاء .

أ - وعد الاخصائي بانه سيعاقب الاعضاء ، قرار خاطيء ، واهدار لمبدأ حق تقرير المصير ، فالمفروض ان تتخذ الجماعة القرار المناسب للموقف وذلك بعد مناقشة واعطاء فرصة للاعضاء لابداء وجهة نظرهم .

ب - قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة للاسباب الاتيه :

١- قد يكون ذلك بغرض اختبار هذا الاخصائي.

٢- قد تكون الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الاخصائيين السابقين مما جعلها تستخدم اسلوبا معينا مع الاخصائي الجديد.

٣- قد يكون الاخصائي مفتقرا المهارة في تقبل الاعضاء وبدء العمل معهم بطريقة تسهم في تكوين علاقة مهنية سليمة

٤- بالرغم من ان الاخصائي اتبع اسلوب التهديد الا انه من الواضح ان الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحدود السلوك الذى تقوم به .

جـ - بالنسبة للمشرف

١- يعتبر المشرف مساعدا ومعينا للاخصائي في عمله مع الجماعة ملتزما بمبادىء واسس متعلقة بالاشراف ، ومن الواضح انه لم يقم بدوره على الوجه الاكمل.

٢- كان يجب على المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة العلاق
بينه وبين الجماعة وان يساعده على القيام بذلك حتى تنمو شخصيته المهنية طبقا لمـ
يقضي به مبدأ النشاط الذاتي ويأتي ذلك كله بعد ان يتقبل أو يقدر مشاعـــــر
الاخصائي وانفعالاته حتى يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

الباب الرابع

تجارب في العمل مع الجماعات

الفصل السادس: العلاقة بين ممارسة طريقة العمل الجماعات وتنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة

مستخلص من الدراسة التي قام بها

الأستاذ الدكتور / نصيف فهمي منقريوس

''المنهج في بناء التجربة ..''

يمر المجتمع المصرى بفترة يسعى من خلالها الى اعادة البناء والتنمية في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية في نفس الوقت الذى يواجه فيه مشاكل مختلفة في سبيل تحقيق اهدافه .

وطريقة العمل مع الجماعات كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية ترتبط بما يدور في المجتمع من تطورات ومواجهة المشكلات التي تعوق التنمية في المجالات المختلفة ويتطلب ذلك ضرورة مساعدة الافراد على تحمل المسئولية الاجتماعية واحترام النظم العامة واداء الواجبات مع مراعاة امكانيات المجتمع غير الكافية مما يتطلب معه ضرورة المحافظة على هذه الامكانيات وحسن استخدامها مما يساهم في تحقيق التنمية الشاملة .

ويرى الباحث ان طريقة العمل مع الجماعات تستطيع ان تسهم في تحقيق هذه الاهداف من خلال المؤسسات التي تستخدم الجماعة كاداة رئيسية في العمل وتوجيه هذه الجماعات عن طريق اخصائيين اجتماعيين يساعدون الافراد في تصميم البرامج التي تواجه احتياجاتهم واكسابهم الخصائص المقبولة وتنمية القيم والاتجاهات المرغوبة اجتماعيا والتي لها دور فعال في احداث التغيير المرغوب المطلوب في شخصية المواطن المصرى.

ويتكون لدى كل فرد ... ينمو اتجاهات نحو الافراد والجماعات والمؤسسات والمواقف والموضوعات . والحق ان كل مايقع في المجال البيئي للفرد يمكن ان يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته[1].

مشكلة البحث واسباب اختيارها:

يكتسب الانسان خصاله الانسانية من خلال تفاعله مع الجماعات التي يعيش

حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٢٨ .

فيها ومن المهم ان نعرف ان هذه الخصائص قابلة للتغير والتعديل وهذه الحقيقة جعلتنا نهتم بالعمل مع الجماعات كطريقة اساسية في الخدمة الاجتماعية ، والتي تتميز في استخدامها للعلاقات الاجتماعية مع الخبرات الجماعية كوسيلة لنمو الافراد وتطورهم وتهتم بتنمية المسئولية الاجتماعية واعداد المواطن الصالح لتحسين المجتمع الديموقراطي[1].

وتشير الدراسات والبحوث الى اهمية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات على انها احدى دعائم الطريقة وقد جاء في دائرة معارف الخدمة الاجتماعية في تعريفها لطريقة العمل مع الجماعات " انها طريقة لمساعدة الافراد من خلال الجماعات الي تتميز بالعلاقات بين الاعضاء بقصد التغيير المرغوب فيه" وتسلم هذه الطريقة بأهمية القوى الكامنة في الجماعة الصغيرة ومن ثم فانها تهدف الى السيطرة على تلك القوى وتوجيهها والاستفادة في احداث التغيير المرغوب في اعضاء الجماعة[2] ومن الحقائق التي تستند عليها الدراسة أن العمل مع الجماعات هو في حد ذاته عملية تغيير اجتماعي حيث ينظر الى أن كل تحرك للامام يحدث للمجتمع وان استخدام الجماعة الصغيرة وعملياتها هو المدخل الرئيسي لتقدم النظام الاجتماعي بأكمله[3]. ومما جعل الباحث يهتم بهذه الدراسة هو ما استرعى انتباهه خلال قراءاته التي اهتمت بموضوع البحث في مجال العمل مع الجماعات وعلم النفس الاجتماعي والقانون فنرى ان بعضها على سبيل المثال في مجال العمل مع الجماعات يذكر كاخصائي جماعات نؤمن بان دور طريقة العمل مع الجماعات لايقتصر على تنظيم البرامج التي تشبع حاجات الافراد والجماعات فحسب بل يشمل عدة نواحي منها مساعدة الافراد على تنمية شخصياتهم وقدراتهم على الاشتراك في الجماعات وتزويدهم بالخبرات الجماعية التي تزيد الوعي الاجتماعي بينهم ويشعرون بالمسئولية الاجتماعية ويتركز اهتمامهم في

1- Grace.L.geyle Secial Group work, Social work year Book, N.Y. American Asseciation of Social work,1954,P.480 .

2- Encylepidia of social work,Nothen Helen, Group work as methed of practice, N.A.W., 1967, P. 715.

3- Kurry C. Eet al, Group work in community life N.Y.. 1959,P.25.

العامة وخدمة المجتمع اكثر من تركيزهم على انفسهم[١].

اما في مجال علم النفس الاجتماعي على سبيل المثال نذكر مايلي:

يعيش الانسان في اطار ثقافي يتألف من العادات والتقاليد والاتجاهات والمعتقدات وهذه جميعا تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية وبيئته سواء كانت اسرته أو مدرسته بمعنى ان مختلف الجماعات التي ينتمي اليها الفير تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته المختلفة والواقع ان الاطار الثقافي بما يتضمنه من عوامل مختلفة يعتبر من اهم المحددات لاتجاهات الفرد.[٢]

اما في مجال القانون ركز القانون المدني في جزء خاص بتحديد واجبات المواطن المصري نحو المحافظة على الملكية العامة وصيانتها والعقوبات التي توقع على المخالفين وعلى سبيل المثال جاء في احد فقرات بنود قانون العقوبات مايلي:

من هدم أو تلف عمدا شيئا من المباني او الاملاك أو المنشآت المعدة للنفع العام أو لاعمال المعدة للزينة أو ذات القيمة التذكرية أو الفنية وكل من قطع أو تلف اشجارا مغروسة في الاماكن الخاصة بالعبادة او المتنزهات او الاسواق يعاقب بالحبس مده لاتزيد عن سنة وغرامة لاتتجاوز مائة جنيه أو باحدى العقوبتين فضلا عن الحكم عليه بدفع قيمة الاشياء التي اعدمها او اتلفها او قطعها[٣].

وترجع اهم الاسباب في اختيار الباحث لموضوع تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة :

١) يرتبط اتجاه المحافظة على الملكية العامة بسلوك الافراد داخل المؤسسات وخارجها كما أن ذلك يوضح مدى الترابط بين الفرد والمجتمع حيث ان الافراد

---

(١) محمد شمس الدين احمد ، العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مطبعة يوم المستشفيات ١٩٨٠ ، ص ٣٦

(٢) انتصار يونس ، السلوك الانساني ، دار المعارف بمصر ١٩٦٧ ، ص ٢٣٨

(٣) ابو اليزيد على ، قانون العقوبات والمذكرة الايضاحية ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ١٩٦٥ ، ص ٨١ .

الموجودين في المؤسسات اليوم هم القوة العاملة مستقبلا في المجتمع .

(٢) تسعى طريقة العمل مع الجماعات الى المساعدة في مقاومة الانحراف ومعاونة المجتمع في المحافظة على امكانياته واستخدامها استخداما سليما عن طريق البرامج المتنوعة والتدخل المهني في العمليات الاجتماعية التي تمر بها الجماعة .

(٣) يعتبر الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة من الاتجاهات التي يمكن اجراء الدراسة التجريبية عليها وقابليتها للقياس بالوسائل العلمية الممكنة ولاشك ان قياس الاتجاهات ييسر التنبوء بالسلوك ، ويفيد في الدراسات التي تتعلق بتعديل او تغيير اتجاهات جماعة نحو موضوع معين(١).

(٤) تركز معظم البحوث على دور طريقة العمل مع الجماعات داخل المؤسسات الاجتماعية التقليدية كمؤسسات حماية الاحداث المنحرفين ورعاية الشباب وغيرهما وتركز على تاثير تلك الطريقة في مقوماتها الاساسية كالبرامج وعملية التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة . ولكن هناك ضرورة الان الى ايجاد العلاقة المتبادلة بين تلك المؤسسات والمجتمع الخارجي (المحلي) والمساهمة عن طريق الجماعات في حل مشكلات المجتمع او في عمليات تحقيق التنمية(٢). ويمكن ان يكون المجتمع افضل الاماكن لممارسة الحياة عندما يتحمل الافراد عن طريق الجماعات مسئولياتهم .

(٥) تستند طريقة العمل مع الجماعات على المبادىء واسس مهنية كما انها تستخدم الان مداخل للممارسة كالمدخل التنموي والتفاعلي والبيئي والتنظيمي وغيرها استنادا الى ماجاء في النماذج السيكولوجية من حقائق تفيد في دراسة الجماعات الصغيرة وكيفية العمل معها ولذلك تسعى الان الى الاستفادة من هذه الحقائق العلمية في وضع تصور لنموذج مقترح للممارسة مع الجماعات الصغيرة في المجالات المختلفة ويمكن ان يحقق موضوع البحث هذا الهدف .

---

(١) حامد عبد السلام زهران مرجع سابق ص ص ١٣٩ ، ١٤٠

2- Trecker, Herleigh B.A. Hew te work with greaps Asseciation press, N.Y. 1958. P. 155

(٦) لاحظ الباحث بمؤسسات العمل مع الجماعات التى اشرف على تدريب طـــلاب الخدمة الاجتماعية فيها أو المؤسسات التى قام بزيارتها عدم اهتمام اعضاء الجماعـات بالمحافظة على الامكانيات والادوات الموجودة بها واساءة استخدامها وهذا دليل علـى عدم اكتسابهم الاتجاهات الاتجاهات الاجتماعية المرغوبة ومنها الاتجاه نحو المحافظـة على الملكية العامة ، وبالتالي يخرجون الى المجتمع ولايهتمون بالملكية العامة ويتعرضون للعقاب وتؤكد ذلك احصائيات وتقارير ادارة شرطة المرافق العامة فى محافظـــة الاسكندرية كمثال حيث يتضح فيها زيادة عدد المخالفين لقوانين المحافظة على الملكيـة العامة بالاضافة الى تقارير ادارة شرطة الاحداث والاحصائيات التى توضـح اعـداد المخالفين من نفس مرحلة عمر الافراد الذين ستجرى عليهم الدراسة فى المحافظات .

وعلى ضوء (ماسبق يرى الباحث ان استخدام طريقة العمل مع الجماعات يسهـم الى حد كبير فى تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة وبهذا يمكن تحديـد مشكلة البحث فى الاتى:

العلاقة بين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وتنمية الاتجاه نحو المحافظة علـى الملكية العامة .

مفاهيم البحـث

المفهوم من الناحية الفلسفية صورة من صور انعكاس العلم على عقل الانســان وبساعدة هذا المفهوم او التوصل يكون بالامكان معرفة جوهر الظاهرات ومعرفـة العمليات التى تساعد فى تصـ مظاهرها الاساسية . والمفهوم ليس استاتيكيا تابـعا وانما ديناميكيا حيث يلخص على اساس من الوقائع والنتائج الى يتم التوصيل اليهـا ويأتي ديناميكيته من تأثيره بالواقع واثرائها له كما انه يربط الكلمات والاصطلاحات بأهداف وموضوعات محددة تجعل بالامكان تحديد المعانى المحددة[1].

---

(١) غريب سيد احمد - عبد الباسط عبد المعطى ، البحث الاجتماعي ، الجزء الاول ، دار الكتب الجامعية ١٩٧٤ ، ص ص ٤٤ .

أهم المفاهيم التى تستخدم فى هذه الدراسة :

الملكية العامة

الاتجاه

المسئولية الاجتماعية

وسوف نتناول هذه المفاهيم بالمناقشة والتحليل فى هذا البحث .

فروض البحث

يرى بعض العلماء ان البحث العلمي لابد ان يبدأ بفروض تحدد نوع الحقائق والمعلومات التى ينبغى ان نبحث عنها دون سواها وهذه الحقائق تؤدى فـــــ النهاية الى التاكد من صحة هذه الفروض[1] وتعتبر الفروض مجرد افكار مبدئيـــ تتولد فى عقل الباحث عن طريق الملاحظة والتجربة ، وهذه الافكار ينبغى ان تكـــو قابله للاختبار العلمي الدقيق ويستمد الباحث فروضه من القراءات وبعض الدراســا السابقة المتعلقة بالموضوع[2].

ويمكن وضع فروض البحث على النحو التالى:

(١) ممارسة طريقة العمل مع الجماعات يؤثر فى تنمية الاتجاه نحو المحافظة علـــ الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة.

(٢) يختلف تأثير التدخل المهنى لطريقة العمل مع الجماعات باختلاف المجـــالا التى ينتمى اليها اعضاء الجماعات .

(٣) تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة يؤدى الى السلوك الظاهر الايجا للاعضاء فى المحافظة على الملكية العامة .

---

(١) عبد الفتاح عثمان واخرون البحث الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية ، مكتب القاهرة ١٩٨٠ ، ص ٢٠٦.

(٢) عبد الباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي ، الطبعة الخامسة ، مكتبة وهبـ القاهرة ١٩٧٦ ، ص ٣٥ .

لمنهج المستخدم

يستخدم البحث المنهج التجريبي الذى تتضح فيه معالم الطريقة العلمية فالتفكير
مورة علمية لانه يتضمن تنظيما بجميع البراهين بطريقة تسمح باختيار الفروض والتحكيم
ى مختلف العوامل التي يمكن ان تؤثر في الظاهرة موضوع الدراسة والوصول الـــــى
علاقات بين الاسباب والنتائج وتمتاز التجربة العلمية بامكان اعادة اجرائها بواسطة
شخاص آخرين مع الوصول الي نفس النتائج اذا توحدت الظروف[1] فالمنهج التجريبي
عتبر من اكفأ المناهج لاختبار صدق الفروض وتحديد العلاقات بين المتغيرات وتهيئة
اساس المقنع واستخلاص الاستنتاجات السببية[2] وتعتمد التجربة في هذا البحث على
تصميم القبلي البعدى للجماعات التي يعمل معها الباحث على ان يكون هناك في كـــل
ؤسسة من المؤسسات التي ستشملها الدراسة جماعة تجريبية واخرى ضابطة ويمارس ابناء
ذه الجماعات انشطة متنوعة داخل المؤسسات وخارجها.

دوات البحث :

تتحدد أدوات البحث المستخدمة حسب طبيعة الموضوع الذى نقوم بدراستــــــه
المنهج الذى يتبع فيه وسوف نناقش هذه الادوات بالتفصيل عند مناقشة خطوات التجربة
ى الباب الثاني . اعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات نعرضها فيما يلى :

ا) الملاحظة دون مشاركة :

توجد أنواع متعددة من الملاحظة منها المقصودة بالمشاركة والبسيطة دون مشاركة
تستخدم الأخيرة لملاحظة بعض الظواهر دون غيرها وهي اداة استطلاعية أو كشفية ويهتم
باحث هنا أن يسجل اكبر قدر من المعلومات عن الجوانب التي يقوم بملاحظتها وتتم
ملاحظة في المواقف الطبيعية للظواهر[3] وتعني الملاحظة البسيطة النظر أو الاستماع فى
وقف اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه ويحاول الملاحظ قدر الامكان الا يظهر
ى الموقف وقد يختلط بالافراد ينصت الى مايدور بينهم من احاديث ومايطبع علـــــى

---

1 لويس مليكه، ابراهيم ابو لغد، البحث الاجتماعي مناهجه وأدواته ، مركز التربية الاساسية في العالم العربي، سرس الليان ، ١٩٥٩.

2 عمر محمد التومي، مناهج البحث الاجتماعي ، الشركة العامة للنشر، طرابلس ،ليبيا، الطبعة الثانية،١٩٧٥،ص ١٥٥

3 السيد عبدالعاطي ،محمد احمد بيومي،طرق ومناهج البحث الاجتماعي،دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ، ١٩٧٩ ص ص ١٩١-١٥١

وجوههم من انفعالات وميزة هذه الطريقة انها تتخلص من اثار الموقف المصطنع و
الطرق الشكلية مثل الإجابة على اسئلة محددة كتابة أو شفيها[١].

ويهتم الباحث بتحديد الجوانب التي يتم ملاحظتها اثناء ممارسة الاعض
للانشطة أو قيامهم بالاتصال بالمجتمع الخارجي مع وضع نقاط معينة في استمارة الملا
تكون كموجه للجوانب التي يرغب الباحث ملاحظتها .

(٢) مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .

سوف يتبع الطرق العلمية في وضع المقياس وتصميمه باستخدام طريقة ليكر
من خلال وضع المعايير اللازمة النابعة من دراسة العلوم النفسية والاجتماعية تكو
في مجموعها مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ويتبع الاجراءات العلم
في تكوين المقياس.

(٣) مقياس الانحراف السيكوباتي :

يقيس هذا المقياس شخصية عضو الجماعة من حيث الصعوبة في نقص الاستجاب
الانفعالية العميقة وعدم القدرة على الافادة من الخبرات وعدم الافادة بالعايير
وتنحصر اضطراباتهم المنحرفة في الكذب والسرقة والادمان على المخدرات والتخري
والشذوذ الجنسي.

ويفيد هذا المقياس في توضيح الجوانب النفسية لدى الاعضاء الذين يخرب
أو يتلفون الملكية العامة ودراسة لمدى تأثير العمل مع الجماعات في علاجهم واس
البرامج الاجتماعية لذلك .

(٤) التقارير الدورية :

هي تلك التقارير التي يسجلها الباحث بعد اجتماعاته مع الجماع
التجريبية والعمل معها كأخصائي جماعة حيث ان التقرير يعطي صورة واقعية شامله
بداية العمل حتى نهايته في كل موقف يواجه الجماعة واعضائها في اثناء حياتها الج
ويقوم الباحث بتحليل محتوى هذه التقارير حيث انها تبين الجانب السلوكي المر

مجالات البحث

تحددت مجالات البحث كما يلي:

أولا: **المجال المكاني**

تم اختيار مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بمحافظة الجيزة لاجراء التجربة الاساسية للبحث وذلك للاسباب الاتيه :

١- تقوم المؤسسة برعاية الابناء اللذين تواجههم ظروف اسرية تعوق دراستهم أو تدريبهم المهني وهذا يتطلب توافر امكانيات معينة توفرها المؤسسة كما أن هؤلاء الابناء لم يقم عليهم اى احكام أو سبق ايداعهم في مؤسسات للاحداث المنحرفين حتى يمكن الاستفادة من نتائج البحث في تعميمها قدر الامكان .

٢- تواجد ابناء المؤسسة بصفة مستمرة داخل المؤسسة بعد رجوعهم من المدارس المجاورة للمؤسسة أو انتهاء تدريبهم المهني وإشتراكهم في ممارسة الانشطة المختلفة في الوقت المخصص لذلك . وهذا يتيح الفرصة للباحث للعمل معهم كاخصائي جماعة.

٣- تهتم المؤسسة بتنوع البرامج التي يمارسها الاعضاء كما انها تهتم بالبرامج التي تساهم في اتصال الاعضاء بالمجتمع الخارجي بالاضافة الى اقامة معسكرات للاعضاء خارج المؤسسة في الاجازات وهذا يتيح فرصة اكبر للقيام بالبحث.

٤- توجد علاقة بين الباحث وموظفي المؤسسه نتيجه اشرافه على التدريب الميداني لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية لمدة سبع سنوات متتالية بدأت في عام ١٩٧٤ حتى الان. ولامكان الاستفادة من نتائج هذه الدراسه والتأكد من نتائجها قام الباحث باجراء نفس التجربة على جماعات من مؤسسة الوحدة الاجتماعية للاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية وكذلك جماعات من مدرسة الرمل الاعدادية للبنين التابعة لمنطقة شرق الاسكندرية التعليمية وهاتان المؤسستان تختلفان عن مؤسسة الرعاية الاجتماعية حيث أن مؤسسة الرعاية الاجتماعية تقوم برعاية الابناء اللذين يتعرضون لظروف

اجتماعية تؤثر في تربيتهم ومواصلة حياتهم في اسرهم وربما لو فاة احد الوالديـــــــن أو لضعف المستوى الاقتصادى للاسرة او الحكم على احد الوالدين بالسجن وتقوم المؤســة برعايته من كافة الجوانب التعليمية والمهنية والاجتماعية لحين تعديل الظروف البيئيــة ويمكنه العودة اليها بعد ذلك اما اذا لم تتغير أو تتعدل ظروف البيئة فانه يبق فـــى مراحل التعليم حتى يلتحق بدور الضيافة بعد ذلك . اما الوحدة الاجتماعية لرعايـــة الاحداث المنحرفين فهي تابعة لجمعية الحرية لرعاية الطفولة وتشرف عليها مديريـــة الشئون الاجتماعية بالاسكندرية وتقوم برعاية المحكوم عليهم باحكام الايداع طبقـــا لقانون الاحداث المنحرفين وتهتم المؤسسة بأوجه رعايتهم التعليمية والمهنية والاجتماعية والنفسية بالاضافة الى محاولة الاتصال بالاسرة لاستمرار العلاقة ويهتم الاخصائــــى الاجتماعي بتعديل أو تغيير سلوك الاحداث خلال فترة ايداعه ويمكن بعد انتهـــاء فترة الايداع العودة الى المجتمع مرة اخرى اما مدرسة الرمل الاعدادية للبنيـــن بمنطقة شرق الاسكندرية التعليمية فهي مؤسسة تعليمية هدفها الاساسي التعليـــم ويمارس الطلاب خلال اليوم الدراسي انشطة اجتماعية متنوعة من خلال جماعات اختيارية كالهلال الاحمر والخدمة العامة والرحلات وغيرها من الجماعات ويتولى الاشراف علـــى هذه الانشطة الاخصائى الاجتماعي بالتعاون مع بعض المدرسين اللذين يتولون ريـــادة بعض هذه الجماعات والاختلافات بين المؤسسات تفيد في تطبيق المقياس علـــى جماعات متنوعة والتاكيد من ذلك بالاضافة الى المقارنة بين هذه الجماعات المختلفة من حيث نتائج تطبيق المقياس .

ثانيا المجال الزمانى

استغرقت التجربة بالنسبة لمؤسسة الرعاية الاجتماعية بالجيزة عاما دراسيا لان الابناء يقضون الاجازة الصيفية بالمعسكرات او زيارة اسرهم وقضاء الاجازة معهـــم تمشيا مع خطة المؤسسة .

وقد بدأت التجربة أول شهر سبتمبر عام ١٩٧٩ وانتهت اخر شهر مارس ١٩٨٠ اما بالنسبة للتجربة مع مؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين فقد بدات التجربة اول شهر سبتمبر عام ١٩٨٠ وانتهت في آخر شهر مارس عام ١٩٨١ وذلك لان الابناء في مؤسسة الاحداث يقضون الاجازة في معسكرات صيفية بشاطىء النخيلة او البعض منهم يقوم باجازة يقضيها مع اسرته وبالنسبة للطلاب في مدرسة الرمل الاعدادية فأنهم يبدأون امتحاناتهم في منتصف شهر ابريل من كل عام وبالتالي يعتبر توقيت التجربة مناسبا لظروف المؤسسات التي اجريت فيها الدراسة .

ثالثا **المجال البشري**

تجرى الدراسة على اعضاء جماعات مؤسسة الرعاية الاجتماعية البنين بالجيزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين بمنطقة شرق الاسكندرية وقد أخذت جماعتين من كل مؤسسة من مرحلة دراسية وعمرية واحدة (الاعدادية) مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة وعدد كل منها عشرة أعضاء بشرط ان يستمر ابناء هذه الجماعات عاما دراسيا داخل المؤسسة .

مفاهيم البحث

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية امرا ضروريا في البحث العلمي ومـ
واجب الباحثان يعمل عند صياغته للمشكلة على تحديد المفاهيم التي يستخدمها وكلـ
اتسم هذا التحديد بالدقة والوضوح سهل على القراء الذين يتابعون البحـ
ادراك المعاني والافكار التي يريد الباحث التعبير عنها دون ان يختلفوا في فهـ
مايقول[1]:

وسنتناول فيما يلي اهم المفاهيم المتعلقة بالبحث وهي الملكية العامة والاتجـاه
والمسئولية الاجتماعية . وسنبدأ بالحديث عن الملكية العامة :

الملكية العامة

قام علماء النفس والاجتماع والاقتصاد ، والقانون وغيرهم بالبحث والدراسـ
حول مضمون الملكية العامة وحدودها وارتبطت تفسيرات بعض العلما خاصة علمـا
الاقتصاد بالايديولوجية السائدة في المجتمع كما اهتم الكثير من العلماء خاصة علـ
النفس بشرح كيفية تكوين فكرة الملكية عند الفرد وتطورها مع مراحل النمـ
المختلفة .

وسنعرض فيما يلي بعض وجهات النظر لنستخلص منها في النهاية معنى المفهـ
في اطار الدراسة التي تقوم بها .

ويرى علما النفس امثال مكدوجل Mc Dougall وغيره من العلماء ان الملكيـ
غريزة يثيرها وجود اشياء ملائمة للطعام او لتموين البيت وتميل بالفرد الى حيـ
هذه الاشياء وتبدو هذه الظاهرة لدى الطفل من يوم ان يمد يده ليقبض على مايـ
لكنها تبدو قوية لديه بعد الخامسة من عمره حين يبدا في جمع كل ماتقع عليه يداه ـ
إمكانيات وادوات .

ويعرف الدافع أو الميل أو الرغبة في الامتلاك الشخصي والحصول على اشياء أو خبرات مفيدة كالثروة او الممتلكات[١].

اما من وجهة نظر علماء الاجتماع فينظرون للملكية او التمليك على انها صورة جامدة نسبيا لنظام التوزيع المعمول به في المجتمع فان اقتناء فرد شيئا من الاشياء المطلوبة او النادرة لمدة معنية معناه تحديد الحقوق والواجبات الممنوحة له بالنسبة لسائر الافراد والجماعات فيما يتعلق بهذا الشيء في محيط المجتمع وبمعنى آخر أنها الامر الذى بواسطته يعرف ماله وما لغيره بالنسبة للاشياء القابلة للحيازة في المجتمع وتعتبر الملكية ظاهرة فردية لكنها ظاهرة اجتماعية من وجهة اخرى وهي جهة المعايير الاجتماعية المتصلة بها وبحقوقها وواجباتها[٢].

ومن اكثر تصنيفات الملكية شيوعا التميز بين الملكية الخاصة والملكية العامة ففي الملكية الخاصة يكون للمالك الحق في استغلال الشيء المملوك لخدمة اغراضه الخاصة بخلاف الحال في الملكية العامة حيث يمكن للافراد ان يستخدموا الشيء المتملك وفي حالات اخرى واهم مايكون للافراد فيها حق الاقتسام الذى تحدده قواعد التوزيع المتعارف عليها ويشرف عليها المجتمع[٣].

اما علماء الاقتصاد فينظرون للملكية العامة على انها الملكية العامة لوسائل الانتاج وهي الخاصة الرئيسية في النظم الاشتراكية ولتحقيق هذا الهدف :يجب أن تنتزع السلطة من ايدى الرأسماليين الي المجتمع بوجه عام والسلطة هنا ترتبط بالاشراف والرقابة التي يخولها حق الملكية ومن الحجج التي يثيرها الاقتصاديون الاشتراكيون في تبرير الملكية العامة لوسائل الانتاج ان الذين ينعمون بالملكية الخاصة في ظل الرأسمالية هم في واقع الامر ينعمون بجهد بذله اخرون من قبلهم سواء

---

(١) احمد عزت راجح ، اصول علم النفس، المكتب المصرى الحديث ، الطبعة الثانية ، ١٩٧٥ ، ص ١١٤

(٢) محمد عبد المنعم نور ، المجتمع الانساني، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٠ ص ص ٩٤-٩٥

(٣) عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع ، مرجع سابق ذكره ، ص ص ص ٤٧٩-٤٨٠

كان هؤلاء الاخرين أبائهم أم أجدادهم ، ومن ثم فان المجتمع الاشتراكي ينظر الـ
حق ملكيتهم هذه نظرة استخفاف لان هذا الحق ينقصه الجانب الاخلاقي التي تجعـ
اصحابها اهلا لاحترام المجتمع .

كما ان حقوق الملكية القائمة في النظم الرأسمالية التالية لاتقبل الا فتـرة
زمنية تاريخية تجمدت عليها الاوضاع لكنها ستتطور في الغد لتأخذ شكلا جديدا ومع
جديدا حقا ان الغاء الملكية الخاصة بتحويلها الى الشعب سيؤدى بلا شك الـ
اختفاء :تتبامى لمظاهر كثيرة في المجتمع كما سيؤدى الى خلق مجتمع متميز بالقـ
الاجتماعية العادلة يحمي فيه طغيان الانسان على اخيه الانسان[١].

ويرى علماء القانون ان المال عاما (الملكية العامة) اذا توافر فيه شر
الا... أ... ن مملوكا للدولة او لاحد الاشخاص الادارية وعلى هذا فاذا كان ا
العام مملوكا للافراد او الشركات الخاصة فانه لايعتبر مالا عاما ولو ادى خدمـ
عامة للجمهور .

الثاني: ان يكون مخصصا للمنفعة العامة ولم يثير هذا النص أى خلاف حول حقيقـ
المعيار الذى يتعين الرجوع اليه في تحديد الاموال العامة لانه جاء صريحا قاطعا في
المال العام هو الذى يكون مخصصا للمنفعة العامة غير انه اثير خلاف حول تحديد طبي
اموال الاشخاص الادارية الاخرى غير الدولة التي تكون مخصصة للمنفعة العامة وهي د
هذه الاموال اموالا عامة اسوة باموال الدولة المخصصة للمنفعة العامة ؟ أم تعتبر امـ
خاصة بهذه الاشخاص رغم تخصيصها للمنفعة العامة ؟

غير أن نصوص القانون المدني[٢] جاءت صريحة قاطعة سواء فيما يتعلـ
بتحديد المعيار المميز للاموال العامة أو في تحديد طبيعة الاموال المملوكة للاشخـ
الادارية الاخرى غير الدولة.

(١) صلاح الدين نامق ، اسس علم الاقتصاد الاشتراكي، دار المعارف، ١٩٦٩ ،
ص ص ١٤٥-١٤٧.
(٢) محمد فؤاد مهنا، مبادئ، واحكام القانون الاداري في ظل الاتجاهات الحديثة ،
المعارف ، ١٩٧٨ ، ص ٤٠٥-٤٤٠.
(٣) قانون العقوبات (مجموعة القوانين) ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ ، ص ١٢-

فنصت المادة ٨٧ من هذا القانون على انه تعتبر اموالا عامة العقـــــارات
لمنقولات التي للدولة أو للاشخاص الاعتبارية العامة التي تكون مخصصة لمنفعه عامـــة
تتضى قانون أو مرسوم أو قرارا من الوزير المختص .

ونلاحظ ان المعيار المميز للملكية العامة طبقا للقانون هو التخصص للمنفعـــه
امة اى استخدام هذه الملكية العامة لخدمة الجمهور مباشرة او لخدمة المرافـــــق
امة ويمكن تقسيم ملكية الاموال العامة عادة الى مايلي:

) ملكية حكومية او عامة وتشمل الموارد الطبيعية (الارض - المناجم - المصانع
المواصلات - الاماكن الاثرية ... الخ)

) ملكية جماعية او تعاونية وهي تملك المزارع الجماعية والجمعيات التعاونيـــة
الانتاجية والاستهلاكية .

ولاينكر علماء القانون حق الافراد في الملكية بجانب وجود الملكية العامة بل
القانون المدني حدد كيفية التمتع بالملكية الخاصة كامتلاك السكن واستخـــــدام
دات الشخصية وأقامة المشروعات الحرفية والمهنية واذا تملك الشخص شيئـــــا
اكتسب ملكية ذلك الشيء فانه ينتقل من الحرية العامة الى الحق وبذلك يصبـــــح
مصلحة معينه مرسومه الحدود وهي حق الملكية على هذا الشيء المعين الذى ملكـــــه
، مصلحة يحميها القانون والحق بصفة دائمة يقابله التزام في مواجهة الغير[1] والالتــزام
ره عن رابطة قانونية ذات طبيعة مالية تقوم بين شخصين أو أكثر بمقتضاهـــــــا
م احداهما ويسمى المدين بالقيام باداء معين قبل شخص آخر ويسمى الدائـــــــن
ثل نظرية الالتزام بالقواعد العامة او النظرية العامة للقانون المدني نفسه[2].

وفي اطار ما سبق يمكن ان نحدد المقصود بالملكية العامة في هذا البحــــث
ا يلي:

) اسحق رمزى منصور، ممارسة السلطة واثارها في قانون العقوبات ، دار الراشـــد للطباعة ١٩٧٤ ، ص ٤٢٣ .
) توفيق حسن فرج ، النظرية العامة للالتزام ، مؤسسة الثقافة الجماعية ١٩٨١ ص ٧ .

الملكية العامة هي المرافق والاماكن العامة والمناطق التي لها اهمية قومي
وقيمة تذكارية والاعمال المعدة للسياحة والمخصصة للنفع سواء بطريقة مباشرة أو غير
مباشرة عن طريق الاجهزة الحكومية او الاشخاص الاعتبارية التي يحددها القانون[١]

الاتجاهات

يرتبط الفرد بالمجتمع الذى يعيش فيه بكثيرمن العلاقات فالمجتمع هو الـ
يمده باسباب الحياة المادية والمعنوية وهو الذى يمد الفرد بالثقافة والخبـــرا
والمهارات من خلاصة التجارب الانسانية التي يمر بها .

وعلى ذلك نستطيع القول ان العلاقة بين الفرد والمجتمع علاقة تفاعليه ومـ
خلال عملية التفاعل بين الفرد والمجتمع يكتسب الفرد ميوله واتجاهاته وقيمة وغيرهـ
من جوانب اساسية في عملية التنشئة الاجتماعية.

وفي هذه الدراسة نبحث في جانب أساسي يؤثر في شخصية الفرد ويوجـ
سلوكه اهتم به معظم العاملين في المجالات النفسية والاجتماعية وهو موضوع الاتجاهـ
تكوينها وكيفية تغييرها او تعديلها اى تنميتها[٢].

وتعددت المعاني التي تشرح المقصود بالاتجاه واصلها اللاتيني Aptus
بمعنى التكيف ومعناها الدارج في الفن هو الوضع الذى يوضع فيه الشخص او التمـ
كي يقوم برسمه الفنان وشاع عن الاتجاه معنيين المعنى الاول هو الاتجاه العقلـ
Mdntal والمعنى الثاني هو الاتجاه الحركي ottitud وعي الاتجـ
العقلى كتب ''سبنسر'' Spencer (١٨٦٢) انه عندما يصادف الفرد مشكلة ما فا

---

(١) المرافق العامة : هي المدارس والمصانع والمستشفيات ووسائل النقل العام والمياه
والكهرباء والسكك الحديدية والمؤسسات الاجتماعية ومحطات المياه والصـ
الصحي ومايماثلها.
الاماكن العامة هي الميادين والشوارع والطرق والانهار والحدائق والبحار والـ
والشواطئ، والاسوار ومايماثلها.
المناطق الاثرية والسياحية هي تلك الاماكن التي توجد بها الاثار والاماكن التـ
تحتفظ فيها بتلك الاثار أو باعمال التي لها قيمة قومية او سياحية كالمتاحـ
المعارض بالاضافة الي المناطق التي تخصص لخدمة اغراض السياحة مثل مناطق
الاهرامات وحدائق المنتزه والانفوشي بالاسكندرية.

(٢) مصطفى سويف ، مرجع سابق ذكره ، ص ص ٢٤٠-٢٤١ .

يتخذ قرارا صحيحا بانه يعتمد على اتجاه العقل ومايرتبط به من خبرات . والمعنـــى الثاني هو الاتجاه الحركي او الاتجاه نحو سلوك معين فنجد (١٨٨٨) . في تفهــــره للادارك يعتبر الاتجاه ناتجا الى حد بعيد من استعداد عقلى Musculer preperation أو تهيؤه Set ونجد هذا المعنى وارد فى كتابات قدماء علماء النفس[1].

ولايوجد تعريف متقن يعترف به من الجميع الا ان التعريف الذى انتشر اكثر من غيره والذى يحوز التقبل لدى غالبيته المختصين هو تعريف "جوردن البورت" G.W.Allpert الذى جاء فيه الاتجاه هو حالة من الاستعداد او التاهب العصبـــى والنفسى ينتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي او دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التى تثيرها هذه الاستجابة[2].

ويلاحظ ان هذا التعريف يركز على ديناميه الشخصية من خلال التفاعـــل النفسي العصبي بالاضافة الى رد فعل هذا التفاعل بالاستجابة نحو الموضوع او الموقـــف المرتبط بالاتجاه.

وقد يعني الاتجاه استجابة يتولد عنها دافع لدى الفرد وتوقعات ازاء مثيـــر معين كما انه نتيجة خبرات مكتسبة تجعل الفرد يواجه بعض المثيرات بتعميمات معينـه كلما كانت العلاقة قوية بين الاتجاه وانماط المثيرات المرتبطة به وبين الاتجـــاه والاستجابة الناتجة عنه من ناحية اخرى كلما ادى ذلك الى اكتساب الفرد عادات قوية[3] ومن الممكن ان تؤثر الاتجاهات في شخصية الفرد وتصبح من سماته الاساسية وتعكـــس هذه الاتجاهات الخبرات التي اكتسبها الفرد وتكوينه النفسي والاجتماعي ويمكـــن ان يكون اتجاهات الفرد ازاء الموقف هي موضوع لاحكام القيم في موضوع معين حيث ان كل اتجاه يمكن ان نحكم عليه من زاوية سلامته او عدم سلامته وفق معايير اجتماعيـــة معينه ومن ثم يخضع الاتجاه لاحكام قيمته ولكن الاتجاه لايتضمن بالضرورة حكما من احكـام

---

(١) صلاح عبد المنعم حوطر : مقياس الاتجاه نحو العمل في الصحراء ، مكتبة الانجلـو المصرية ١٩٧٩ ، ص ص ٢٢-٢٣ .

القيمة اى انه ليس من الضرورة ان يكون الفرد قد اصدر حكما من أحكام القيم على موضوع معين بشكل اختيارى واع حتى يتجه نحوه اتجاه ما[1].

ومن دراسة العلاقة بين الاتجاهات والقيم نلاحظ ان البعض يرى ان القيم والاتجاه شيئا واحدا فيعرض كل من " كيرت وريتشارد Kurt B. N. Reschar ان القيمة هى اتجاه مع أو ضد حدث او ظاهرة ترتكز على اعتقاد انها تفيد او تعاقب شخص او نظام او بمعنى اخر قيمة الشيء هى مقدرته على اشباع الرغبات و الاشياء المطلوبة وتقاس من خلال التقييم كما ان القيم التى يتمسك بها الشخص او الجماعة هى ميول للتصرف بطرق معينة واتجاهات لتخصيص المصادر (الموارد لتحقيق غايات معينة)[2].

وكثيرا ماتنتظم الاتجاهات المنفردة فى تكوينات اكبر هى القيم وتتكامل حول بعض التجريدات التى تتصل بفئات عامة من الاشياء فقد تكون لدى شخص معين عدة اتجاهات عن العبارة التى يقوم بها وحين تنتظم هذه الاتجاهات حول موضوع مركز واحد فأنها تكون قيم الفرد الدينية[3].

وهناك من يرى ان الاتجاه هو ميل عام مكتسب ثابت يؤثر فى دوافع الفرد ويواجه سلوكه كالميل الى اشياء أو موضوعات معينه تجعل الفرد يقبل عليها ويحبها او يعرض عنها ويرفضها . ولذلك فالبعض يرى ان هناك ارتباطا واضحا بين اتجاهات الفرد والبيئة التى يعيش فيها حيث تكون مقومات الثقافة من الموجهات الاساسية لتكون اتجاهات الفرد[3].

---

(١) محمد عماد الدين اسماعيل واخرين كيف نربى اطفالنا : التنشئة الاجتماعية للطفل فى الاسرة العربية ، دار النهضة العربية ١٩٦٧ ص ٥١

(٣) جابر عبد الحميد ، مدخل لدراسة السلوك الانسانى ، دار النهضة العربية الطبعة الثانية ١٩٧٦ ص ٤٣ .

(٤) محمد أبو العلا احمد ، علم النفس ، مكتبة عين شمس ١٩٨١ ، ص ١٤٣ .

- ومما يؤكد الرأى السابق فالبعض يرى ان الاتجاه يؤثر في توجيه سلـــــوك الفرد نتيجة ارتباطه القوى بما يصدر في البيئة من مثيرات واستجابات وتتكــون لدى الفرد نتيجة ذلك انماط سلوكيه تميزه عن باقي الافراد وتؤثر في جوانب حياته الاجتماعية من اتخاذ القرارات والمشاركة في الحياة الاجتماعية وغيرها من الجوانب(١) اما ترستون Thurstene فيعرف الاتجاه بانه درجة الشعور الايجابي والسلبــي المرتبط ببعض الموضوعات السيكولوجية.

ويقصد ترستون بالموضوعات السيكولوجية هي الرمز او النداء أو الشخـــص أو المؤسسة الذى يختلف حوله الناس فالامور التي تعتبر حقائق ثابته لايختلف حولها الناس لا تصلح ان تكون موضوعا للاتجاه(٢).

ويرى البعض ان السلوك لايتحتم ان يتطابق مع الاتجاه نجد احيانـــــا تفاوتا بين السلوك والاتجاه ويرجع عدم التطابق الى سببين هما :

(١) السلوك ليس نتاج الاتجاهات فقط ولكنه نتاج الموقف المباشر المدرك ايضا.

(٢) الاتجاهات ذات الدلالة في موقف معين تكون غالبا متعددة فالاتجاهـــات ليست الاسباب الاصلية للسلوك ولكنها تمثل ظروفا تحددت هي بدورهــا بمجموع الخبرات الماضية في حياة الانسان .

ويسعى الباحث في اطار هذه الدراسة الى امكانية تحقيق تنمية الاتجــاه نحو المحافظة على الملكية العامة ويتضمن ذلك عملية تغيير الاتجاهات أو تعديلهـا والاتجاهات قابلة للتغيير رغم انها تتميز بالثبات النسبي ومن العوامل التي تجعـل تغيير او تعديل الاتجاه امرا ممكنا هو ضعف الاتجاه وعدم رسوخه وتوزيع راى الفرد بين الاتجاهات مختلفة وعدم وجود مؤثرات مضادة بالاضافة الى سطحية او هامشية الاتجاهات المكونة عند الفرد مثل الاتجاهات الى اكتسبها من الجماعات الثانويــة كالاندية والنقابات ... الخ .

ومن اهم طرق تغيير الاتجاهات هو تغيير الجماعة المرجعية التي يرتبط بها الفرد حيث انه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل او تغيير اتجاهاته القديمة كما ان التغيير في الموضوع الاتجاهات من خلال زيادة ثقافة وكفاءة الفرد في عمله وحياته الجماعية مع الاخرين في المجتمع كما ان الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه خاصة اذا اكتشف الفرد الجوانب الايجابية المرتبطة بموضوع الاتجاه نتيجة هذا الاتصال كما ان وسائل الاعلام واثر المعلومات المرتبطة بالموضوع عن طريق المصادر المختلفة كالافراد والكتب والصحف وغيرها من الوسائل تعتبر من عوامل تغيير أو تعديل اتجاهات الافراد هذا بالاضافة الى تاثير الاحداث الهامة التي يمر بها الافراد يمكن ان نضعها من الجوانب المؤثرة في تغيير أو تعديل اتجاهات الافراد كما ان المناقشة والقرارات الجماعية لها اهمية خاصة في تغيير اتجاهات الفرد سواء من الاسرة الى الجماعات التي ينتمي اليها الفرد في حياته الاجتماعية مما يؤثر في سلوكه الاجتماعي خلال المواقف الاجتماعية (١).

ومن خلال الاستعراض السابق لمفهوم الاتجاه نستخلص مايلي:

(١) الاتجاهات تكتسب من البيئة التي يعيش فيها الفرد.

(٢) هناك عدة عوامل تؤثر في تكوين هذه الاتجاهات كالتنشئة الاجتماعية وثقافه المجتمع والجماعة التي ينتمي اليها الفرد ووسائل الاعلام وغيرها . الخ.

(٣) اهمية الموضوع والموقف المرتبط بالاتجاه.

(٤) امكانية تاثير الاتجاه في سلوك الافراد أو عدم التاثير فيه

(٥) يمكن تنمية الاتجاهات المرغوبة عند الافراد من خلال تعديل او تغيير تلك الاتجاهات .

---

(١) حامد عبد السلام زهران "مرجع سابق ذكره ، ص ص ١٥٤ - ١٦٠ .

وعلى ضوء ماسبق يرى الباحث ان تعريف الاتجاه يمكن تحديده في البحث بالاتي :

"الاتجاه هو استعداد الفرد المكتسب للاستجابة بالاشخاص والاشياء والموضوعات نتيجة عمليات دافعيه وادراكية سواء كانت الاستجابة سلبية أو ايجابية وقد يؤثر ذلك في سلوكه واقواله وافعاله مع نفسه او مع الاخرين في اطار الجماعات التي ينتمي اليها .

المسئولية الاجتماعية *

المسئولية الاجتماعية قيمة اساسية من قيم المجتمع الذى نعش فيه حيث يعتبر كل فرد مسئولا عن موقعه الذى يعمل فيه ويساهم ايضا في المجالات الاخرى قدر استعداداته وقدراته ولذلك لايعيش الانسان لنفسه فقط بل يحيا ويعمل من اجل الاخرين ومن اجل تحقيق اهداف المجتمع . ويؤكد "بارسونز" ان الناس لايعيشون في المجتمع مجرد معيشة عشوائية بل ان سلوكهم وانماط حياتهم تسير وفق قواعد معينة تنظم علاقاتهم في مختلف شئون حياتهم وهذه العلاقات يمكن معها التنبوء بمقتضياتها وحاجاتها خلال اداء الافراد لادوارهم الوظيفية في المجتمع [1].

واهم الاستراتيجيات نجاحا لزيادة الضغط تجاه الهدف الاجتماعي وتخفيف المقاومة في ان واحد هو مشاركة الافراد في تحمل المسئولية في تشخيص المشكلة ورسم طريقة التغيير ، فالناس يستمتعون ويؤدون التغيرات التي يحدثونها بانفسهم كما انهم يقاومون التغيرات التي تفرض عليهم من قبل الاخرين . والاهم من هذا هو ان المشتركين في عملية التشخيص والتخطيط لديهم الفرصة لازالة سوء الفهم والاختلافات في التفسير قبل ان يتم التغيير كما ان اسلوب تهيئة الافراد لحل المشكلة يجمع بين جميع الاشخاص والجماعات المهنية بهذه المشكلة حتى يتولد .

---

(1) Tparbens, the Social System, the Free Press, Clincee Cellier - macmillen Let.B. Londen, 1964, PP. 36

عن تفكيرهم المشترك تكامل حقيقي قدر الامكان[1] ونلاحظ ان المشاركة هي مضمون المسئولية الاجتماعية اى ان كل فرد لابد أن يقوم بدوره سواء بافكار و المقترحات أو بالقيام بالعمل الذى يستطيع القيام به ، ويعرف الشخص المسئول هو ذلك الشخص الذى يؤدى عمله بانتظام ويطلع بواجبه ويؤدى ما عليه من التزامات بغير حاجة الى الرقابة وتوجيه من جانب شخص اخر[2].

والمسئولية الاجتماعية هي المسئولية الذاتية عن الجماعة وتقوم على عنصرى الاهتمام والفهم ويتميز الاهتمام بالاتي:

(١) ابسط صور الاهتمام بالجماعة واقلها تقدما هو مستوى الانفعال مع الجماعة اى ان الفرد يساير انفعالها بصورة اليه .

(٢) مستوى ارقى من السابق وهو مستوى الانفعال بالجماعة والمقصود به التعاطف مع الجماعة .

(٣) مستوى التوحد مع الجماعة حيث يشعر الفرد انه والجماعة شيء واحد.

(٤) مستوى تعقل الجماعة وتعنى استبطان الجماعة اى تصبح الجماعة داخل الفرد فكريا كما يصبح كل فرد مهتم بمشكلات الجماعة ومصيرها وانشطتها ودوره في تحقيق اهدافها .

اما عنصر الفهم فينقسم الى قسمين هما :

(١) فهم الفرد للجماعة

(٢) فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لافعاله والهدف هنا هو ادراك الفرد اثار افعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة اى يفهم القيمة الاجتماعية لاى فعل أو تصرف اجتماعي يصدر منه[3]

---

(١) فاروق عبد الحميد اللقاني، علم النفس الاجتماعي ، المكتب المصرى الحديث ١٩٧٦، ص ص ٢٥٨،٢٥٧.
(٢) ابراهيم مشقوش ، سيكولوجية المراهقة ، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨٠ ص ٣١٩
(٣) سيد احمد عثمان ، المسئولية الاجتماعية، دراسة نفسية واجتماعية مكتبة الانجلو المصرية ١٩٧٣ ، ص ص ١٢-١٣ .

وذكرت جيزلاكونيكا Gisela Kononka المسئولية الاجتماعية كقيمة اساسية في البناء القيمي للخدمة الاجتماعية واوضحت ان المسئولية تتضمن اعتماد الافراد على بعضهم البعض وتقبل حقوق الاخرين كما تتضمن مفهوم الاخوة وان كل انسان مسئول عن رعاية اخيه الانسان[1].

ولاشك ان مبدأ المسئولية الاجتماعية اثر في مفهوم الخدمة الاجتماعية وفلسفتها حيث كانت الخدمة الاجتماعية ترتكز منذ نشأتها على المحافظة على كرامة الفرد وحقه في تكافؤ الفرص واتخاذ القرارات الى غير ذلك من الحقوق التي كانت تحاول ان تكفلها للفرد دون ان تتطلب واجبات في مقابل تلك الحقوق بذلك اتهم العاملين بالمهن الاخرى مهنة الخدمة الاجتماعية بالسلبية ولذلك بدأت هذه المهنة مطالبة الافراد بتأدية بعض الواجبات في مقابل بعض الحقوق التي تكفلها لهم[2].

وتعرف المسئولية بانها المحاسبة عن الواجبات الناتجة عن السلطة المفرضة للفرد. ولذلك فان المسئوليات وليدة الواجبات واذا كانت السلطة هي حق في اداء عمل معين أو التعبير عن الرأى في الحدود المقبولة وان المسئولية هي امكان المحاسبة عن نتائج القيام بهذه الاعمال أو الافعال ولذلك يرى البعض انه لامسئولية بدون سلطة للفرد الذى يقوم بهذه المسئولية.

ويقضى الواجب ان تعالج مشكلات المجتمع الحديث بمجهود الجماعة وجهود الجماعات فيما بينها .لاتوجد وسيلة اخرى اذا امنا ان القول والكلمة الاخيرة يجب ان تكون في يد الناس اكثر منها في يد الدولة ومن الواجب ان نجد من يبصرنا بما تنطوى عليه مشاركة المواطنين في المسئولية الاجتماعية من معان. ويجب على اخصائي الجماعة ان يفهم انه لايعمل مع مجرد جماعة ولاشيء اكثر من ذلك بل الحقيقة انه يتيح للناس فرصا لاتعد حيوية بالنسبة للفرد فحسب بل هي اساسية ايضا في اعداد اولئك الذين يجب ان يتعلموا كيف يقدرون المسئولية في عالم سوف يصبح اكثر تعقيدا.

وعلى ضوء ماسبق يحدد الباحث مفهوم المسئولية الاجتماعية فى اطار هـــذا البحث بالاتي:

قيام الافراد بواجباتهم نحو الجماعة والمؤسسات والمجتمع من حيث المشاركـة في تحقيق الاهداف وحل المشكلات باستخدام امكانياتهم وامكانيات المجتمع فــي مقابل الحصول على الحقوق التي يكلفها المجتمع عن طريق الجماعات التي ينتمون اليها.

مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة :

يعرف القياس انه تحديد درجة امتلاك شيء او شخص بصفة معينة ويعـــرف ايضا انه نوع من المقارنه التي تعرض في شكل رقمي وتبدأ المقارنة بالنواحي الكيفيه وتنتهي الى النواحي الكمية وتكشف النواحي الكيفية عن وجود صفة أو خاصية معينـــــه ومدى اختلافها عن الصفات او الخصائص الاخرى[1].

ويعرف (كامبل Kample) القياس انه مهمة محددة للارقام كي تعـرض متمثل الخصائص والعناصر أو بعبارة اخرى أرقام وأعداد تمثل الخواص في الظواهـــر المعروضه في حين أن (ناجل Nagle) يشير الى القياس باعتباره بعدد مـــن القدرات ليست في اساسها ارقاما أو اعدادا أما ستفنيس Stevens عرفــه تعريفا عاما من خلال المهمة المحددة التي يعبر عنها عدديا عن الموضوعات والوقائـــع في ضوء قواعد محددة وكل هذا يعني ان القياس هو تحديد وتعبير[2] عن الخصائـــص الاجتماعية والموضوعات والوقائع صور عددية تعبر عن مداها وشدتها ووزنهـــا وما الى ذلك من ابعاد وخصائص في الظاهرة موضوع الدراسة وقد يرى البعض ان القياس يمكن ان يقتصر على الابعاد الكمية في الظاهرات الاجتماعية أو على الظاهرات التي يغلـب عليها الطابع الكمي الا أن بعض الدراسات المنشورة تؤكد انه بالامكان تحقيـــق

---

(١) عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ٣٩٢

(٢) غريب سيد احمد ، مرجع سابق ، ص ٥٢ .

انجازات قياسه حتى في مجال سيولوجيا المعرفة
ونلاحظ أن معظم التعاريف[1] توضح ان القياس يسعى اساسا الى توضيح وتحديد سمات
موضوع من الموضوعات التى تقوم بقياسها بطريقة رقمية محددة وان كان هذا يشكل
صعوبة فى الدراسات الاجتماعية والنفسية الى ان يمكن ان يعطي مؤشرا هاما لهذا
الموضوع خاصة بعد التطور الذى وصلت اليه العلوم الانسانية هذا بالاضافة الى انه
من المؤكد ان الجوانب الرقمية تفيد فى التوصل الى الجوانب الكيفية ومناقشتها بطبيعة
تفيد الباحث الذى يقوم بالدراسة كما نلاحظ ان قياس الاتجاهات النفسية والاجتماعية
سبب تفسير السلوك والتنبؤ به ويلقى الاضواء على صحة أو أخطاء الدراسات النظرية
القائمة ويزود الباحث بميادين تجريبية مختلفة.

ويهدف قياس الاتجاه الى معرفة الموافقة او المعارضة بخصوص الاتجاه ومعرفة
شدة الاتجاه ومعرفة ثبات الاتجاه ويرجع سبب اهتمام المشتغلين بالخدمة الاجتماعية
بموضوع الاتجاهات بصفة عامة هو افتراضهم ان الاتجاهات تؤثر تأثيرا واضحا فى
السلوك الاجتماعي للفرد والجماعة ومن ثم عكفوا عن انشاء وتطوير طرق قياس الاتجاهات
تمهيدا لدراستها أو تعديلها أو تغييرها .

وقد اعتمد الباحث اساسا عند إعداد مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية
العامة على الطريقة ليكرت lekert ويمكن ان نعرض الخطوات الاساسية فى
اعداد هذا القياس على النحو التالى:

١) **المرحلة الاولى:**

تتطلب هذه المرحلة ان يكون لدى الباحث عددا كبيراً من العبارات المرتبطة
بموضوع الاتجاه وتتصل به وكلما كثرت العبارات وزاد عددها من المجموعات المختلفة
من الافراد بالاضافة الى تعدد الجوانب التى تتناولها هذه العبارات التى تدور حول

---

[1] يمكن الرجوع الى : فؤاد البهى السيد، علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربى ١٩٨٠ ص ص ٧٦-٨٤
ب ٢ عبدالرحمن محمد عيسوى ، علم النفس بين النظرية والتطبيق ، دار الكتب الجامعية ١٩٧٣ ص ص ٧٤-٨٠ .

الموضوع الاساسى للقياس وهو الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة كلما اصبحت مجموعة العبارات الكلية أقرب ماتكون مجتمعا يتمثل فيه مختلف الاراء والاتجاهات نحو الموضوع.

وقام الباحث بجمع عبارات من مجموعتين من طلاب الفرقة الثانية بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية ومجموعتين من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان بالقاهرة وعدد كل مجموعة خمسون طالبا تم اختيارهم بطريقة عشوائية وكلفهم الباحث بكتابة تقارير فى صورة مجموعة من العبارات توضح رايهم فى موضوع المحافظة على الملكية العامة وقام الباحث بتحليل محتوى مجموعة من البحوث العلمية والمقالات التى وردت بالجرائد اليومية والاسبوعية والمجلات المهتمة بهذا الموضوع ومن تحليل محتوى هذه المصادر أمكن جمع مجموعة من العبارات وأضيف اليها مجموعة اخرى من العبارات . تمثل درجات متباينة من الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة هذا فضلا عن استخدام اختبار (T) تم التوصل الى العبارات المتمثلة لتجمع المحتوى الخاص بالاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة وكان مجموع تلك العبارات ٢٤٠ عبارة .

(٢) المرحلة الثانية

قام الباحث بصياغة العبارات السابقة والتزم بالشروط الواجب توافرها فى صياغة مثل هذه العبارات حتى تكون معبرة عن المضمون الذى تهدف للوصول اليه وهو مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ومن الشروط التى يجب اخذها فى الاعتبار عند صياغة مفردات الاختبار أو اسئلته أو الذى يطلق عليها وحدات الاختبار مايلى :

أ- يجب صياغة الاسئلة فى صيغة الحاضر Present وذلك حتى لايحدث خلط فى حالة اذا كان الشخص قد غير إتجاه عما كان عليه فى الماضى ولكن صياغة الاسئلة

---

(١) عبد الرحمن عيسوى ، مرجع سابق ، ص ٧٤-٧٦ .

الزمن الحاضر تحدد أن المطلوب معرفة اتجاه في الوقت الحاضر أى في وقـــــت

راء البحث .

يجب ان يعبر كل سؤال او جملة او قضية عن فكرة واحدة ليس الا حيـــث

احتواء الجملة على فكرتين يجعل من الصعب الاجابة عليها .

القضايا التي سيوافق عليها كل من صاحب الاتجاه المعارض والاتجاه المؤيـــد

ب الا تستخدم لانها تساعدنا في التمييز بينهما.

القضايا الغامضة او عديمة المعنى لاينبغي استخدامها مثل القضايا التى لايحتمل

ن يكون لها اكثر من معنى أو التى يمكن ان يختلف الناس حول تحديد معناها.

يجب ان تكون القضايا قصيرة وبسيطة وواضحة ومباشرة وسهلة القـــراءة

تصادية ولذلك يجب تحاشي استعمال النفي المزدوج.

يجب ان تصاغ القضايا بحيث يمكن قبولها أو رفضها .

القضايا التى تعبر عن حقائق لاتستخدم لان جميع افراد المجموعة ســـوف

لموبها .

صر القياس

قام الباحث بتقسيم موضوع الملكية العامة الى ثلاث موضوعات أو أقسام رئيسية

نادا الى ماجاء في القانون ، الادارة واصبح القياس يتضمن موضوعات رئيسيـــة

ى يكون هناك تحديدا واضحا للبحوث للمضمون الخاص بالملكية العامة واضحـــة

ضوعات القياس هى :

- الاماكن الاثرية والسياحية
- الاماكن العامة
- المرافق العامة .

وبعد وضع المقياس في صورته الاولى بعد ان تم عرضه على مجموعة من المتخصصين في مجالات الخدمة الاجتماعية وعلم النفس للتحقيق من صدق محتوى العبارات وارتباطها بالمقاييس الفرعية.

(٣) مرحلة التحكيم

عرض المقياس في صورته الاولى على مجموعة من المحكمين من بعض اعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية وبعض المسئولين في ادارة المرافق والاماكن العامة والمتخصصين في المجالات النفسية وعددهم خمسة عشر وطلب منهم التحكيم على كل عبارة في ضوء ثلاثة معايير هي :

١- مدى ارتباط العبارة بموضوع الملكية العامة ونوعيتها من حيث سلبيتها وايجابياتها .

٢- مدى ارتباط العبارة بعنصر من عناصر القياس المحددة وهي الاماكن الاثرية السياحية والاماكن العامة والمرافق العامة .

٣- صياغة العبارة من حيث سهولتها ووضوح معناها.

وعلى ضوء الاجابات التي وردت من السادة المحكمين تم اعادة صياغة المقياس في ضوء العناصر التي سبق تحديدها مع وضوح أى العبارات تعتبر سلبية والعبارات التي توضح الجانب الايجابي في المحافظة على الملكية العامة واصبح عدد العبارات الاساسية بعد اصدار التحكيم ١٢٠ عبارة لجميع عناصر المقياس.

(٤) اختبار العبارات

قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية عددهم ١٠٠ طالب بالصف

الثاني للحصول على العبارات المميزة على اساس تدرج خماسي وللحصول على العبارات المميزة يتم استخدام اختبار النسبة الثابته وقام الباحث بالخطوات التالية لاختبار العبارات المميزة ايجابيا والعبارات المميزة سلبيا أى التي تلقى غالبية الرفض .

ا- اختار الباحث الاجابات الطرفية العليا بنسبة ٢٥٪ وهي التي حصلت على اعلى الاجابات من الطلاب أى حصلت على الموافقة عالية منهم.

ا- اختار الباحث الاجابات الطرفية الدنيا بنسبة ٢٥٪ وهي العبارات التي صلت على اعلى رفض منهم.

- استبعد الباحث الاجابات المتوسطة بنسبة ٥٠٪ على اساس انها عبارات ير مميزة اى انها محايدة ليست لها دلالة بالموافقة او بالرفض وقد امكن استبعاد لاثون عبارة .

واصبح كل عنصر من عناصر القياس الثلاثة يحتوى على عشرون عبارة فقط بذلك اصبحت مجموع العبارات المقياس كله ٦٠ عبارة وتم تخصيص الصفحة الاولى ن المقياس للتعليمات والاساسية بالاضافة الى توضيح المفاهيم الاساسية فى المقياس ى الاماكن الاثرية والسياحية والمرافق العامة والاماكن العامة طبقا لما جاء فى .اجع القانون هذا بالاضافة الى توزيع العبارات عشوائيا كما وضع الباحث صفحة خيرة لجمع بعض البيانات المعرفة عن شخصية المبحوث وفى هذه الخطوة اعد مقياس فى صورته النهائية مع وضع الاستجابات الاساسية امام كل عبارة وهى ما يلى :

اوافق بشده - اوافق - متردد - لا اوافق - لا أوافق بشدة .

وطلب من المبحوث ضع علامة (✓) امام الاستجابة المناسبة له امام عباره فى عناصر المقياس.

وعند تطبيق المقياس يقرأه المفحوص اذا استطاع أو يقرأه الباحث ويطلب فيه ان يبدى رأيه فى كل عبارة من حيث التأييد أو الرفض بدرجاته المختلفة بحيث تعبر عن وجهة نظره الشخصية بالنسبة لموضوع الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .

ثبات وصدق المقياس

يدل الثبات للمقياس على المطابقة بين نتائجه فى المرات المتعددة التى يطبق فيها على نفس الافراد فان دل التطبيق الثانى للمقياس على نفس الافراد فان دل التطبيق الثانى للمقياس على نفس النتائج التى دل عليها التطبيق الاول بالنسبة لجماعة معينة من الافراد اصبح المقياس ثابتا وبمعنى آخر يقصد بثبات المقياس هو الحصول على نفس النتائج اذا تكرر قياس نفس الظاهرة ولايعتبر ثبات المقياس دليلا على صدقه فى ان صدق المقياس دليلا على ثباته .

وتعتبر طريقة اعادة الاختبار هى انسب الطرق التى يمكن استخدامها فى هذه الدراسة وتقوم هذه الطريقة على تطبيق المقياس على مجموعة من الافراد ثم اعادة اجراء نفس الاختبار على نفس المجموعه بعد فترة زمنية مناسبة وهى عشره ايام وقد تم اختيار عشرون عضوا ممثلين للاعضاء الذين سيطبق عليهم المقياس من مؤسسة العطاط للرعاية الاجتماعية للبنين بمنطقة العمرانية بمحافظة الجيزة وهى تماثل نفس مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة التى سيطبق عليها البحث كما انها تتعامل مع نفس مرحلة العمر بالنسبة للابناء الذين ترعاهم وتوضح فيما يلى : معامل الارتباط الناتج عن القياس على ابناء مؤسسة العطاط للرعاية الاجتماعية مرتين بفارق عشرة ايام .

جدول رقم (١)

. نتائج معامل ثبات المقاييس الفرعية لمقياس المحافظة على الملكية العامة بطريقة
إعادة الاختبار على ابناء مؤسسة القسطاط للرعاية للبنين بالجيزة .

المقياس الفردى	لتطبيق الاول والثانى معامل الثبات ر . ح		الدلالة الاحصائيــه
كن الاثرية والسياحية	٥٢ر	١٨	×
كن العامة	٩٣ر	١٨	××
افق العامة	٨١ر	١٨	××

ومن الجدول السابق يتضح لنا ان المقاييس الفرعية الخاصة بالاماكن الاثريــة
ياحية والاماكن العامة والمرافق العامة تتمتع بمعامل ثبات حيث ان (ت) الجدولية
ى (٥٠ر) بدرجة ثقة ٩٥ر ومستوى معنوية ٥٠ر وهى اقل من (ت) المحسوبة بالنسبة
ىر المقياس مما يدل على ثبات المقياس عند درجات حرية ١٨ (ن - ٢)

جدول رقم (٢)

ح متوسطات تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة فى التطبيـــق
لالة الاحصائية للفروق بينهما .

التطبيق	م١	ع	د . ح	ت	الدلالة الاحصائية
ول	٢٣٦ر١	٢٨ر٠٠	١٩	٠٥ر	
ى	٢٣٥ر٦٥	٣٠ر١٢			

ويتضح من الجدول السابق ان قيمة المحسوبة ٠٥ر وهي اقل من قيمة (ت) الجدولية التي تساوى ٢٫٠٩٢ بدرجة ثقة ٩٥ر . ومستوى معنوية ٥٠ر مما يدل على انه لايوجد فرق بين التطبيق الاول والثاني عند درجات حرية ١٩ وهذا دليل على ثبات المقياس .

صدق المقياس

يدل صدق المقياس على مدى تحقيق المقياس لهذه الذى وضع من اجله اى قياس ما يجب قياسه مايجب قياسه. لايمكن استخدام المقياس للتعرف على اتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الملكية العامة الا بعد التأكد من صلاحية ذلك المقياس من طريق التأكد من صدق المقياس باستخدام اى اسلوب من اساليب التحقيق من صدق المقياس .

وللتأكد من صدق المقياس يجب ان نشير الى الاجراءات التى اتبعها الباحث للتأكد من صدق المقياس وهى كما يلى :

(أ) الصدق الظاهرى (السطحى) Facevalidity : وتعنى البحث عما يبدو ان المقياس يقيسه وهو يتضح من الفحص المبدئى لمحتويات المقياس اى بالنظر الى الفقرات ومعرفة ماذا يبدوا ان يقيمه ويمكن ان يسترشد الباحث مشاهدة الصدد بذوى الخبرة في الميدان المرتبط بموضوع البحث وقد استفاد الباحث من الملاحظات من الخبراء اللذين اشتركا في عملية التحكيم واستبعاد بعض العبارات غير المرتبطة واضاف عبارات اخرى مرتبطة بالموضوع .

(٢) الصدق التجريبي أو صدق الوقائع الخارجية

ويقصد به إتفاق نتائج المقياس مع الوقائع الخارجية المتعلقة بالسلوك الفعلي حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعتين مختلفتين بالمدارس الاعدادية عدد كل منها عشرون طالبا وهي نفس مرحلة اعضاء الجماعات التجريبية واحدة من هذه المدارس هي مدرسة مينا البصل بحي كرموز بالاسكندرية وهو من الاحياء الشعبية والاخرى بمدرسة ثروت الاعدادية للبنين برمل الاسكندرية وهي من الاحياء التي تتميز بارتفاع المستوى الاقتصادى والاجتماعي بها وفيما يلي نتائج تطبيق المقياس.

جدول رقم (٣)

يوضح نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة على مجموعتين مختلفتين من المدارس الاعدادية والفروق بين التطبيق.

المقياس الفرعي	مدرسة ثروت الاعدادية		مينا البصل			ت	معنوية الفروق
الاماكن الاثرية والسياحية	٨٤ر٠٠	٨ر٨	٧٦ر٣	٦ر٨	٣٨	٢ر٧٥	×
الاماكن العامة	٩٣ر١٠	٦ر٥	٨٣ر٧	١٥ر٤	٣٨	٤ر٤٥	×
المرافق العامة	١٤ر٣٥	٦ر١	٨٨ر٤٥	٨ر٥٥	٣٨	٢ر٥٠	×

الجدول رقم (٣) يوضح وجود فرق جوهرى بدرجة ثقة ٩٩٪ في حالتي الاماكن العامة والاثرية والمرافق العامة هذا مع وجود فرق جوهرى بدرجة ثقة ٩٥٪ في حالة المرافق العامة ومن نتائج الجدول السابق نلاحظ ان قيمة (ت) المحسوبة هي ٢ر٧٥ ٪ بالنسبة للاماكن الاثرية ٤ر٤٥ بالنسبة للاماكن العامة ٢ر٥٠ بالنسبة للمرافق العامة اما الجدولية فهي ٢ر٠٢ عند درجة ثقة ٩٥ر ومستوى معنوية ٠٥ر تساوى ٢ر٧١ عند درجة ثقة ٩٩ر ومستوى معنوى ٠١ر.

جدول رقم (٤)

يوضح نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة للتطبيق الاول والثاني والدلالة الاحصائية للفروق بينهما

مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة	٢٤٢ر٤٥	٢٨ر١٧	٢٧١ر٤٥	١٩ر٢٢	٣٨	٢ر٥٨٧	×

يتضح من الجدول رقم (٤) ان (ت) المحسوبة = ٢ر٥٨٧ وهي اكبر من (ت) الجدولية التي تساوى ٢ر٠٢١ بدرجة ثقة ٩٥ر مستوى معنوى ٠٥ر مما يدل على ان هناك فروق معنوية بين الجماعتين بمدرسة ثروت الاعدادية وميناء البصل عند درجات حرية وهذا يؤكد الصدق لمقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .

ثالثا: مقياس الانحراف السيكوباتي (١)

يقيس هذا المقياس درجته تشابه المفحوص بجماعة السيكوباتين اللذين تتمثل صعوبتهم في نفس الاستجابة الانفعالية العميقه في عدم القدرة على الافادة من الخبرة وعدم المبالاة بالمعايير الاجتماعية ورغم انهم يكونون احيانا خطرين على انفسهم أو على الاخرين الا انهم يكونون عادة اذكياء ومحبوبين وبدون مقياس موضوعي قد يظلون احيانا ولمدة طويلة دون اكتشاف امرهم الا حين يقعون في مشكلات خطيرة وقد يسلكون مسلك السويين سنين عديدة بين كل ازمة واخرى وتنحصر اوجه انحرافهم عن المعايير الاجتماعية في الكذب والسرقة والادمان على المخدرات والكحوليات والشذوذ

(١) لويس كامل مليكه ، مقياس الانحراف السيكوباتي ، مرجع سابق ، ص ص ٣-٩

الجنسي ويعتبر مقياس الانحراف السيكوباتي هو البحث الثالث من اختبار الشخصية المتعددة الاوجه[1] ثم تنطبيق هذا المقياس على الافراد الذين لا يبالون بالمعايير الاجتماعية ولايعتدون بالخبرة وقد يكونون خطرين على انفسهم او على الاخرين وتنحصر اخطر اوجه انحرافهم على المعايير الاجتماعية في ادمان على المخدرات والسرقة وقد وضع (كريبلين[2] Kreepelen) تصنيف للشخصية السيكوباتية وهو كما يلي[3] :

١-	سريعو القبية	٢-	المتقلبون
٣-	الشواذ	٤-	الاندفاعيون
٥-	الافاكون والتعابون	٦-	المضادون للمجتمع

يتضح لنا ان الشخصية السيكوباتيه قد يكون انحرافها موجه نحو المجتمع سواء نحو الاشياء او الاشخاص وهؤلاء لايقعون تحت تأثير مشكلات شخصية او اجتماعية تدفعهم الى مثل هذا السلوك وهذا ماجعل الباحث يضع في اعتباره ان السيكوباتية قد تكون من الاسباب الرئيسية التي تدفع الافراد الى عدم المحافظة على الملكية العاة بعناصرها المختلفة .

ثبات المقياس

باستخدام معادلة كودر - ريتشارد سون[4] وجد ان معامل الثبات بالنسبة للمجموعة الاكلينيكية ٤٩ر٠ وبالنسبة للمجموعه السوية ٢٥ر وبالرغم من أن طريقة كودر ريتشار وان تدل على الحد الادني لثبات الاختبار الا ان انخفاض معاملات ثبات مقياس الانحراف السيكوباتي امر متوقع نظرا للاختلاف الكبير في نوعية فقرات المقياس فتشخيص الانحراف السيكوباتي يقوم على اساس تشابك معقد من

---

(١) هاناواى ماكنلي اقتباس . عطية محمود هنا وآخرون ، اختبار الشخصية المتعددة الاوجه ، مكتبة النهضة المصرية ١٩٧٨ ص ص ٣٢-٣٥

(٢) صبرى جرجس ، مشكلة السلوك السيكوباتي ، دار المعارف ١٩٧٥ ص ص ٢٧٦-٢٨٧

(٣) تعريف الشخصية السكوباتيه انها حالة مرضية تبدو في سلوك اندفاعي متكرر يستنجه المجتمع ,ويعاقب عليه وذلك دون علامات تدل على الضعف العقلي او المرض العقلي أو الاعصاب (أحمد عزت راجه ، الامراض النفسية والعقلية ، دار المعارف ١٩٧٤ ، ص ١٨٢.

(٤) لويس طكامل مليكة ، مقياس الانحراف السيكوباتي ، مرجع سابق ص ص ٣٣-٣٤.

عدة عوامل اكثر مما يقوم على اساس عامل واحد . وبالتالي فانه يجب ان نتوقع وجود ارتباط منخفض بين فقرات المقياس . ومن المؤكد ان المقياس ليس معنيا بالتقييس خالصا ، بل أنه يتكون عن قصد من موضوعات متنوعة وذلك هدف زيادة الصدق الاكلينكي للمقياس .

الا أنه من المفيد بالرغم من ذلك محاولة التأكد من درجة ثبات المقياس على عينات اخرى اكلينكية وسوية كما انه من المفيد بالطبع محاولة التأكد من ثبات المقياس عن طريق اعادة تطبيقة على فترات حتى نستوثق من طبيعة خصائص الاختبار

صدق المقياس

اتبعت اكثر من طريقة للتأكد من الصدق الاكلينكي للمقياس والكشف عن دلالاته الاكلينكية .

ا- المقارنة بين متوسط الدرجة على القياس لمجموعة " الانحراف السيكوباتي " المجموعة السوية الضابطة : بلغ متوسط الدرجة الخام للمجموعة الاكلينكية العدد (٥٠ ٦٦ر٢١ بانحراف معيارى ٦٦ر٣ وبلغ المتوسط للمجموعة السوية الضابطة (العدد ٥٠) ٧٤ر١٢ بانحراف معيارى ٧ر٣ والفرق بين المتوسطتين دال احصائيا عند مستوى ٠٠١ر ويتضح هذا الفرق ايضا بين متوسطى الدرجات الثانية وهى ٦٢ر٦٥ ، ٥٨ر٤٧ على التوالي .

ب - المقارنة بين متوسط الدرجة على المقياس لمجموعة الانحراف السيكوباتي :

والمجموعة التقنينيه بلغ متوسط الدرجة الخام على المقياس لمجموعة التقنين من الذكور (العدد ٣٠) ٠٥ر١٤ . الانحراف المعيارى ٥٤ر٤ ولمجموعة الاناث العدد (٣٨٥) ٠٨ر١٢ والانحراف المعيارى ٦٦ر٤ . والفروق بين كل من المتوسطين الدرجة الخام لمجموعة الانحراف السيكوباتي "دالة" ايضا عند مستوى ٠٠١ر وبالنسبة للدرجات الثابته فقد بلغ متوسط الذكور ٤٣ر٤٩ والاناث ٤١ر٤٩ مقابل ٦٢ر٦٥ للمجموعة الاكلينكية .

اجراءات التجربة

تعتبر مشكلة عدم المحافظة على الملكية العامة من المشكلات الاجتماعية الاساسية التى يعانى منها مجتمعنا المصرى لتأثيرها فى تحقيق اهداف التنمية سواء فى الجوانب الاقتصادية أو الاجتماعية كما ان طريقة العمل مع الجماعات بدأت تهتم بالعمل فى المجالات التى تهم المجتمع وتحقيق اهدافه وذلك من خلال التعرف على المشكلات وطرق المساهمة فى علاجها واعداد البرامج اللازمة لتحقيق ذلك مع ربط مشكلات المجتمع المحلى وبرامجه باستراتيجية التغير[1].

وبدأ الباحث بعد الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث الاجنبية والعربية المرتبطة بموضوع البحث بتحديد ابعاد الموضوع حتى يمكن صياغة الاجراءات المنهجية التى تحقق اهداف الدراسة بالاضافة الى الاستعانة ببعض الخبراء سواء فى مجال الخدمة الاجتماعية أو فى المجالات المختلفة بالمجتمع كالمؤسسات المتخصصة فى الرعاية الاجتماعية للاحداث المنحرفين أو أجهزة الشرطة الخاصة بالمرافق العامة وغيرها وذلك فى بعض خطوات الدراسة خاصة فى اعداد المقياس الخاص بمقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة هذا وسوف نتناول الاجراءات المنهجية للبحث من خلال مناقشة خطوات التجربة والادوات المستخدمة وخطوات اختيار العينة.

خطوات اجراء التجربة

يعتمد المنهج التجريبى فى اطار هذه الدراسة على استخدام ثلاث جماعات تجريبية وثلاث جماعات ضابطة وكل جماعه تجريبية ومايقابلها من جماعة ضابطة فى مؤسسة تختلف عن المؤسسات الاخرى التى اجريت فيها الدراسة وكانت هذه المؤسسات هى مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالاسكندرية ومن

الدراسة هو عقد مقارنة بين الجماعات التجريبية والجماعات الضابطة وذلك بعد ادخال العامل المستقل على الجماعات التجريبية دون الضابطة ولهذا كان لابد من التاكد من التماثل والتجانس بين الجماعات التجريبية والضابطة في كل مؤسسة كلما امكن ذلك وقد تم اجراء الخطوات اللازمة للتاكد من التجانس بين مجموعات الدراسة وعدم وجــود اختلافات جوهرية بالنسبة لبعض المتغيرات الهامة في الدراسة التى امكن تحديدهــا في العمر الزمنى والحالة التعليمية وحالات وفاة الوالدين ، مهنة الوالد اللياقة الصحية ، الهواية وحيث ان الهدف الاساسى من البحث هو اكتشاف العلاقة بين دراسة طريقــة العمل مع الجماعات كمتغيير مستقل وتنمية اتجاهات الاعضاء نحو المحافظة على الملكية العامة كتغيير تابع لذلك كان لابد من الاستعانة بمقياس يتسم بقدر مقبول مــــن الثبات والصدق يمكن استخدامه للتوقف على مستوى التغير التابع للافراد الجماعـــات قبلا "... ... على الجماعات التجريبية باستخدام التغير المستقل ثم اعـــادة المقياس بعد اجراء التاثير المطلوب عليهم عن طريق ممارسة العمل مع الجماعات .

ولقد تحددت فترة التجربة بعام دراسى متصل سبعة شهور تمشيا مع ظــروف المؤسسات التى اجريت فيها الدراسة اجرى فيها الباحث قياسين قبل بداية التجربة احدهما خاص بقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة والاخر لقياس الانحراف السيوباتى الذى يتعلق بمدى محافظة الاعضاء في الملكية العامة في كافة عناصرها ويعرف تطبيق تلك القياس في هذه الحالة بالقياس القبلى اى قبل ادخال التغير المستقل علــى الجماعات التجريبية اما القياس الثانى في نهاية التجربة وهو مايعرف بالقياس البعدى.

وقد قام الباحث بالعمل مع الجماعات التجريبية كاخصائى جماعة بواقــع[1] اجتماعين لكل جماعة تجريبية وكانت مدة الاجتماع تستغرق ثلاث ساعات تقريبــــا بالاضافة ممارسة انشطة تستغرق وقت اكبر من ذلك في الزيارات الميدانية والرحلات ومشروعات الخدمة العامة .

واستخدم الباحث مقاييس الدلالة الاحصائية لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات اعضاء المجموعات موضوع الدراسة قبلها وبعدها وكذلك بين متوسطات كل مجموعة على حده في القياسات القبلية والبعدية لمعرفة حجم التغيرات التي حدثت نتيجة ممارسة العمل مع الجماعات التجريبية والتأكد من صحة الفروض والتعرف على النتائج المستخلصة بعد اجراء التجربة حتى يمكن الاستفادة منها .

واستعان الباحث بمجموعة من الادوات اللازمة للدراسة سنعرض لها فيما يلي:

ادوات الباحث

سعى البحث العلمي نحو الوصول الى واحد من الاهداف المثالية للعلم وهو تحقيق الدقة في الاحكام ويتطلب ذلك السعي استخدام ادوات منهجية دقيقة للوصول الى القضايا العلمية لكي تكون هذه القضايا قابلة للاختبار والتحقق وقد استعان الباحث في هذه الدراسة بعدة ادوات للتوصل الى اختبار صحة الفروض أو عدم صحتها وهي كما يلي:

أولا   الملاحظة دون مشاركة (البسيطة)

ثانيا   مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة [1]

ثالثا   مقياس الانحراف السيكوباتي

رابعا   تحليل محتوى التقارير الدورية

أولا : **الملاحظة دون مشاركة** :

المقصود بهذه الملاحظة هو ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون اخضاعها للضبط العلمي دون استخدام ادوات وثيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعيتها ويستخدم غالبية الافراد هذا الاسلوب في التعرف على ظواهر الحياة المحيطة بهم كما يستخدمه الباحثون الاجتماعيون في الدراسة الاستطلاعية لجميع البيانات الاولية عن جماعة معينة في بيئة معينه تحت ظروف معينة من حيث اوجه نشاطهم وطرق معيشتهم .

كدراسة اوجه النشاط التي يمارسها الطلبه وقد قام الباحث بالزيارات المتتاليـــة لتلك المؤسسات التي سيجرى فيها البحث والتعرفق على انواع الانشطة والبرامـــج وتسجيل مشاهداته التي يمكن الاستفادة بها عند القيام بالملاحظة وقد قام الباحث بعد ذلك بالملاحظة المقننة بتصميم استمارة ملاحظة او مانطلق عليها الملاحظة بـــدون مشاركة وهى التي يقوم فيها الباحث بالملاحظة دون ان يشترك في اى نشاط تقوم بـه الجماعات موضوع الملاحظة، وغالبا يستخدم هذا الاسلوب في ملاحظة الافراد والجماعات التي يتصل اعضاؤها ببعض اتصالا مباشرا . ومن مزاياه انه يهيء فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية كما يحدث فعلا في مواقف الحياة الحقيقية وقـــد روعي في أعداد استمارة الملاحظة أن تتضمن البيانات الاساسية عن المجموعات المختلفة وأنواع الانشطة التي تمارسها وعلاقة هذه الانشطة بالحياة الجماعية والمواقف الاجتماعية التي تتيحها ممارسة الانشطة لاكتساب قيم واتجاهات اجتماعية مقبولة ولذلك تم اتخاذ الاعتبارات التالية عند تصميم استمارة الملاحظة.

١- استخدام طريقة التسجيل حسب الموضوعات أو فئات معينة من خلال اعـــداد الباحث قائمة الموضوعات أو الفئات التي يمكن ملاحظتها لضمان دقـــة التسجيل .

٢- عدم الخلط بين الحوادث الملحوظة والتفسيرات الشخصية حتى لاتختلط الحقائق الموضوعية بالجوانب الذاتية.

٣- الاستعانة باكثر من ملاحظ يستخدمون نفس النظام في التسجيل للمقارنة بين ماسجلوه من ملاحظات واستبعاد مالا يتفق عليه من بيانات وتفسيرات .

٤- الاستعانة بأكثر من ملاحظ يستخدمون نفس النظام في التسجيل للمقارنة بين ماسجلوه من ملاحظات واستبعاد مالايتفق عليه من جانبهم .

٥- الاهتمام بتسجيل جميع التفاصيل فالامور التي تبدو امام الباحث غير مألوفـــه في بداية الملاحظة تصبح مألوفة لديه بمرور الوقت لذا يجب العناية د ... لما

قبل ان تفقد دلالتها وتصبح فى نظره أمراً عادياً.

٦- العناية بتحليل الملاحظات اولا بأول فقد يتبين للباحث ان ملاحظاتـه لاتحيط بجميع جوانب الموقف وفى هذه الحالة يمكن اضافة فئات جديدة الى الفئات التى سبق تحديدها.

٧- عرض البيانات التى سجلها على افراد يهمهم موضوع الدراسة والاستفادة عما يبدونه من ملاحظات فى تعديل مواقف الملاحظة او حصرها فى موضوعات رئيسية وقد تم الاستعانة بعدد من الملاحظين مع الاتفاق على الاسلوب الذى يتبع بالاضافة الى عرض الاستمارة على بعض الخبراء فى هذا المجال للتاكد من تحقيقها للهدف الذى صممت من اجله وقد اشتملت

بيانات الاستمارة على مايلى .

١- بيانات معرفة او اساسية عن الجماعات من حيث اسم الجماعة ونوعيتها والمؤسسة التابع لها وعدد الاعضاء ومواعيد الاجتماعات والانشطة التى تمارسها الجماعات .

٢- بيانات عن اعضاء الجماعات من حيث الحالة التعليمية أو المهنية والسمات الخاصة بهم والدور الذى يقوم به كل عضو فى الجماعة .

٣- بيانات عن البرامج التى تمارسها الجماعات وتتضمن نوعية البرامج وهل تمارس داخل المؤسسة أم خارجها وكيف يتم تصميمها.

٤- بيانات عن العلاقة بين الجماعات والمجتمع الخارجى (المحلى) من حيث الاتصال . والزيارات والقيام بمشروعات الخدمة العامة والتعرف على امكانيات ومنظمات المجتمع .

مناقشة مستخلصات الدراسة

بعد ان عرضنا الدلالات الاحصائية لنتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ومقياس الانحراف السيكوباتي قبل ادخال المتغير المستقل (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات) وبعد ادخاله على الجماعات التجريبية في المؤسسات التي اجريت فيها الدراسة بالاضافة الى تحليل محتوى التقارير الدورية التي كان يسجلها الباحث خلال عمله كأخصائي جماعة مع الجماعات التجريبية طوال فترة التجربة نجد انه لابد ان نناقش هذه النتائج في ضوء الدلالات الاحصائية والاتجاه البنائي الوظيفي ، والاتجاه البيئي التنظيمي في طريقة العمل مع الجماعات وهي كما يلي :

(١) لم يسفر تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة على كل من المجموعتين التجريبية والضابطة في جميع المؤسسات التي اجريت فيها التجربة وهي مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجهزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين بالمنشية الجديدة بالاسكندرية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالاسكندرية قبل ادخال المتغيرات المستقل (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات التجريبية دون ادخال الجماعات الضابطة عن اية فروق حقيقية لها دلالة احصائية بين اتجاه الجماعات التجريبية والجماعات الضابطة نحو المحافظة على الملكية العامة في عناصرها التي حددت في البحث وهي الاماكن الاثرية والسياحية والاماكن العامة والمرافق العامة

وتعني هذه النتائج أن الجماعات التجريبية والجماعات الضابطة قد بدات من نقطة واحدة من حيث الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة مما ادى الى استخدام هذه النقطة كأساس لقياس المتغيرات التي قد تحدث في اتجاهات الجماعات التجريبية نتيجة استخدام المتغير المستقل في التاثير عليها دون استخدامه بالنسبة للجماعة الضابطة .

(٢) تشير النتائج المستخلصة من المقياس البعدى لاتجاه الجماعات التجريبية نحو المحافظة على الملكية العامة أن هناك فروق حقيقية لها دلالة احصائية بين اتجاه الجماعات التجريبية نحو المحافظة على الماكية العامة واتجاه الجماعات الضابطة ويختلف ذلك بالنسبة لعناصر المقياس التى تأثرت بالمتغير المستقل ويمكن توضيح ذلك على النحو التالى:

أ - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالنسبة لاتجاه الاعضاء فى المحافظة على الاماكن العامة والمرافق العامة كما لوحظ انه لاتوجد فروق حقيقية بين المجموعتين بالنسبة للاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية .

ب - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالاسكندرية بالنسبة لاتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية والاماكن العامة ، والمرافق العامة اى بين جميع عناصر المقياس.

جـ - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بالوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية بالنسبة لاتجاه الاعضاء فى المحافظة على الاماكن العامة ولم يسفر المقياس عن فروق حقيقية بين الاعضاء بالنسبة للاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية والمرافق العامة ويمكن ان تعلل هذا التغيير الحقيقى فى اتجاه الجماعات التجريبية الى الجوانب التالية :

الاحتمال الاول

تتميز الجماعات التجريبية التى اجريت عليها الدراسة فى المؤسسات المختلفة بتنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة حيث ان الجماعات خلال ممارسة الانشطة المتنوعة قاموا بزيارات بعض الاماكن العامة كالحدائق وذهابهم

الى المصانع والتعرف على انشطة قصر ثقافة الانفوشي من خلال زيارة المكتبـــــة والمعرض . وساتخدموا الطرق العامة وهذا يعطي فرصة للابناء للارتباط بالمجتمـــع والتعرف على الامكانيات لاننا ننظر للمجتمع وان كان يتكون من وحدات جزئية (الجماعات) .

الا أن هذه الوحدات تتفاعل فيما بينها وتتساند وظيفيا بطريقة تكفـــل المحافظة على كيان المجتمع واستمرار بنائه.

وكما نعلم أن كل جزء من اجزاء المجتمع عليه وظيفة يؤديها ومن وظائـــف الجماعات المحافظة على الاماكن العامة حيث انها تجعل الاعضاء يتفاعلون مع بعضهم البعض ومع الانسان الاخرى في المجتمع ويبحوث عن كيفية قيامهم بدور يهم المجتمع ويؤثر فيه .

وينظر الاتجاه البيئي الى الانشطة على أنها وسائل يمكن خلالها تعديـــــل أو تغيير سلوك الافراد من حيث المحافظة على اماكانيات البيئة وصيانتهـــــا هذا بالاضافة الى تحسين وزيادة الاداء الاجتماعي للافراد خلال قيامهم بادوارهـــم الاجتماعية اثناء الحياة الجماعية في الجماعة التي ينتمون اليها .

الاحتمال الثاني

قد يرجع تاثير جماعتي مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة ومؤســـة الرمل الاعدادية للبنين بالاسكندرية التجريبية بالنسبة لاتجاه الاعضاء نحـــو المحافظة على المرافق العامة الى ان هؤلاء الاعضاء يلمسون الخدمات التي تؤديهـا هذه المرافق كوسائل النقل العام والمؤسسات الاجتماعيةوالمصانع ومرافق الكهربـاء والمياه وغيرها .

وقد يرجع تنمية هذا الاتجاه عند هذه الجماعات فقط الى ان هؤلاء الاعضاء في تلك الجماعات يعيشون حياة عادية طبيعية كأى مواطن فى المجتمع عكس جماعة الاحداث المنحرفين التى اودعت المؤسسة كمرفق عام نتيجة الحكم على الاعضاء مما قد يسبب عدم وجود العلاقة أو التساند بين تلك الجماعة كنسق صغير مع المؤسسة أو غيرها من المرافق العامة كانساق اكبر .

ومن امثلة تلك العوامل تأثير الاسرة كمصدر اساسى للتنشئة الاجتماعية من حيث توجيهها لسلوك الفرد واكسابة القيم والاتجاهات المرغوبة والعوامل الاخرى الموجودة فى المجتمع مثل اجهزة الضبط الاجتماعي ودورها فى رعاية ورقابة الاحداث المنحرفين والمدرسة ودورها التعليمى .

كما يمكن ان نرجع الفروق الحقيقية بين الجماعتين التجريبى والجماعتين الضابطتين بمؤسسة الرعاية الاجتماعية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين فى تأثيرها بممارسة طريقة العمل مع الجماعات فى تنمية الاتجاه نحو المحافظة على المرافق العامة الى ان الاشتراك فى مشروعات الخدمة العامة تتيح الفرصة ليعرف كل عضو دوره ويتحمل المسئولية فى حدود قدراته وامكانياته كما ان هذه الانشطة (مشروعات الخدمة العامة) تساهم فى تعليم الاعضاء كيفية حل المشكلات وزيادة المهارات استراتيجية اساسية فى عملية التدخل المهنى فى الاتجاه البيئى التنظيمى .

الاحتمال الثالث

وقد يرجع تنمية اتجاه الجماعات التجريبية فى العناصر السابق ذكرها الى تميز تلك الجماعات فى المؤسسات التى يعيشون ويتعلمون فيها عن باقى جماعات المؤسسة مما اعطى لها مكانة اجتماعية مرتفعه داخل النسق الاجتماعي بالقياس الى مكانات الجماعات الاخرى مما زاد من جاذبية الجماعة لاعضائها والتعاون معا لتحقيق اهداف الجماعة خاصة فى الاعمال والانشطة التى تمارسها الجماعات سواء بالمؤسسة

أو خارجها . وقد يرجع تنمية اتجاه هذه الجماعات التجريبية الى تنوع الانشطة وممارسة برامج جديدة لاتمارسها الجماعات الاخرى مما ساهم الى حرص كل عضو على الانتظام فى الجماعة بالاضافة الى تأثير اجتماعات المناقشة التى تساعد على معرفة اتجاهاتهم وايجاد الحلول للخلافات الموجودة عندهم وامداد الاعضاء بالمعلومات المختلفة التى تتبع ممارسة الانشطة المتنوعة ويعتبر ذلك من الاستراتيجيات الاساسية فى عملية التدخل المهنى للاتجاه البيئى التنظيمى.

الاحتمال الرابع

تبين عدم وجود فروق حقيقية (ليس لها دلالة احصائية) فى اتجاه الجماعتين التجريبية والضابطة فى مؤسسة الرعاية الاجتماعية للمسنين بالجيزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين بالنسبة لاتجاه الاعضاء فى المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية وقد يرجع ذلك الى مايلى:

- انه يجوز ان يكون لممارسة طريقة العمل مع الجماعات تأثير فى تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية ومن الممكن ان يظهر هذا التأثير لو اتيحت للجماعات فرصا اكثر لممارسة انشطة الجماعات التجريبية وما تتضمنه لو اتيحت فرصا اكثر لممارسة انشطة الجماعات التجريبية وما تتضمنه من اتصال الاعضاء بالبيئة وزيادة تلك الاماكن الهامة بالاضافة الى المناقشات عن الجوانب التاريخية واهمية التعرف عليها ومشاهدتها وذلك عن طريق امتداد التجربة لعدة اجتماعات اخرى ربما ظهر خلالها تأثير ممارسة طريقة العمل مع الجماعات على تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية ولم يتمكن الباحث من ذلك لانشغال ابناء مؤسسة الرعاية الاجتماعية فى الاستعداد لامتحانات آخر العام وقرب موعد الافراج عن بعض اعضاء الجماعات بالوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين .

ب - ان ممارسة طريقة العمل مع الجماعات لم تؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية نتيجة عدم غرس القيم الاجتماعية المرتبطة بهذا المجال كالمسئولية الاجتماعية في المحافظة على تلك الاماكن بالاضافة الى شعور الابناء بعدم اهمية تلك الاماكن بالنسبة لهم فهي تهم الاجانب والسياح فقط لان هذه الاماكن لاتشبع حاجات الاعضاء النفسية والاجتماعية خلال مواقف معينة يعيشها الافراد داخل الجماعة وخارجها وقد لاتتوفر هذه الجوانب مما قد يؤثر في عدم تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية .

ونلاحظ ان اعضاء الجماعات التجريبية التي لم تتأثر بممارسة طريقة العمل مع جماعات في تنمية اتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية تضم اعضاء بهم مشكلات شخصية وفي بداية مجيء الابناء للمؤسسة ثم التعاقد معهم لـ ساعدتهم في حل مشكلاتهم وتحقيق اهدافهم التعليمية والمهنية أو خروجهم للعمل في لمجتمع .

اما عن الفروق الحقيقية التي ظهرت بين الجماعتين التجريبية والضابطة ي مؤسسة مدرسة الرمل الاعدادية للبنين قد ترجع الى طبيعة حياة الابناء في هولة اتصالهم بالمجتمع وقيام المدرسة بالمساهمة في تعديل بعض القيم والاتجاهات سهل الانتقال من وظيفة اجتماعية الى اخرى ، أي انها تعمل على تقليل الانحراف سطر الاتجاه البيئي التنظيمي الى تلك المؤسسات كمؤسسات انتقالية تساهم في بيئة الفرد للقيام بدوره في المجتمع .

كما تشير الى استعداد الابناء للمناقشة حول هذه الاماكن لانها ترتبط ببعض مواد التي يقومون بدراستها كالمواد الاجتماعية المرتبطة بجوانب تاريخية ثرية بالاضافة الى احتمال وجود العلاقة بين هؤلاء الابناء وتلك الاماكن في فترة ابقة للتجربة مما يدعم تنمية اتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الاماكن الاثرية لسياحية .

وبالنسبة للقياس الخاص بالانحراف السيكوباتي فنلاحظ مايلي:

(١) وجود فروق حقيقية بين الجماعة التجريبية الضابطة بمؤسسة الرعاية الاجتماعية في سلوك الاعضاء السيكوباتي مما يؤكد ان ادخال المتغير المستقل (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات) قد اثر في الجماعة التجريبية وفي سلوك الاعضاء حيث ان تقليل مثل هذا السلوك يمكن ان يؤثر في المحافظة على الملكية العامة حيث ان السلوك السيكوباتي يتميز بالعدوانية حيث عرف " باندورا Banduru العدوانية بانها السلوك الذى ينجم عنه الاذى الشخصي أو تدمير الممتلكات .

ومن المجالات التي حددها سير [٢] Sears التي يمارس فيها الافراد دوانهم هو العدوان ضد المجتمع .

كما ان الشخصية السيكوباتية تتميز بانها ضد معايير المجتمع والتردد في تصرفاتها ويصعب احيانا اكتشافها.

(٢) لوحظ من نتائج تطبيق المقياس الخاص بالانحراف السيكوباتي انه توجد فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمدرسة الرمل الاعدادية للبنين مما يدل على تأثير المتغير المستقل (ممارسة العمل مع الجماعات) بالاضافة الى ان هذه المؤسسة تقوم بعمليات التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي كما اشار الى ذلك الاتجاه البيئي التنظيمي في طريقة العمل مع الجماعات .

وقد يرجع هذا التأثير في الجماعات التجريبية بمؤسستي الرعاية الاجتماعية ومدرسة الرمل الاعدادية الى الاحتمالات التالية :

أ - طبيعة الحياة العادية التى يعيشها هؤلاء الابناء حيث انهم لم يرتكبوا اى جرائم يعاقب عليها القانون ويتصلون بالمجتمع اتصالا عاديا مثل اى مواطن وقد يرجع تقليل سلوكهم السيكوباتى الى استعدادهم لاتباع النظم العامة والقوانين حيث انهم يدركون معناها لانهم يعيشون فى اطارها.

ب - عدم وجود اى ميول عدوانية قوية لدى هؤلاء الاعضاء نتيجة احساسهم والانتماء نحو المجتمع ورغبتهم فى المساهمة فى حل مشاكلهم عن طريق المؤسسات التى يرتبطون بها يجعلهم يسعون نحو التوافق مع المجتمع والعمل على المحافظة على امكانياته فى المجالات المختلفة كما ان اتاحة الفرصة لمناقشة مشاكلهم وقيامهم بادوار اجتماعية مقبولة حسب رغبات كل فرد مما يساهم فى خفض السلوك السيكوباتى لهؤلاء . ومما يؤكد هذه النتائج ماجاء فى قياس المحافظة على الملكية العامة .

٢- لم تظهر اى فروق حقيقية كل الجماعتين الضابطة والتجريبية ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين بالنسبة للسلوك السيكوباتى لاعضاء الجماعتين ويمكن ان يرجع ذلك الى مايلى:

أ - من المعروف ان هؤلاء الاعضاء تعرضوا للعوامل نفسية واجتماعية متعددة خلال حياتهم حتى تم القبض عليهم والحكم بايداعهم مما كون لديهم ميكانزمات دفاعية ضد المجتمع وارتباطهم بانماط سلوكيه منحرفة تشبع لديهم حاجات نفسية واجتماعية يعتقدون انه لايوجد مجالا اخر يشبعها خاصة اذا كانت غير مرغوبة مما يجعلهم يسلكون مثل هذا السلوك السيرباتى .

ب - معظم هؤلاء الاعضاء بالنسبة لجماعات الاحداث المنحرفين لاتوجد بينهم وبين اسرهم كوحدات اجتماعية تقوم بعمليات التنشئة الاجتماعية اى علاقات أو صلات اجتماعية كما تبين ذلك من خلال ملفات الاعضاء بالمؤسسة والتقارير

التي يسجلها اخصائي المؤسسة عن كل عضو. مما يدعم ملاحظتي به من سلـــوك سيكوباتي قد يتمثل في السرقة والعدوانية أو الانحراف الجنسي . وغيرها مـن مظاهر السلوك السيكوباتي .

جـ - ربما يحتاج علاج السيكوباتية الى فترة طويلة خاصة مع جماعات الاحـــــداث المنحرفين وخاصة ان فترة التجربة لم تكن كافية لتحقيق الهدف . ومما يؤكـد نتائج قياس السلوك السيكوباتي لدى الاحداث المنحرفين من حيث عـــــدم انخفاضة هو ما اتضح من تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة حيث تبين ان ممارسة العمل مع الجماعات مع الجماعة التجريبية في مؤســـسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين لم يؤثر في عناصر المقيـــــاس الخاصة بالمحافظة على المرافق العامة وعلى الاماكن الاثرية والسياحيه واثـرت على المحافظة على الاماكن العامة فقط .

ونستخلص من كل ماسبق ان ممارسة العمل مع الجماعات اثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة التجريبية بمؤسسة الرعايـــــة الاجتماعية للبنين بالجيزة بالنسبة للمحافظة على المرافق العامة والمحافظة علــــى الاماكن العامة على التوالي ولم يؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكـــن الاثرية والسياحية بالاضافة الى تأثير ممارسة العمل مع الجماعات في تقليل السلـوك السيكوباتي.

كما ان ممارسة العمل مع الجماعات اثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة علـى الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة التجريبية بمدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالنسبة للمحافظة على المرافق العامة والاماكن الاثرية والسياحية والاماكن العامة على التوالي بالاضافة الى تقليل السلوك السيكوباتي .

كما ان العمل مع الجماعة الاحداث المنحرفين التجريبية بالوحدة الاجتماعيـــة لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة لم يؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة كما انه لم يؤثر في تخفيض السلوك السيكوباتي لدى الاعضاء .

وفيما يلي مقتطفات من التقارير الدورية التي كان يسجلها الباحث اثناء عمله مع الجماعات كاخصائي جماعة .

قيام الجماعة برحلة الى المناطق الاثرية بمنطقة اهرام الجيزة

١٩٨٠/٢/١٥

اتفقت الجماعة على القيام برحلة الى اهرام الجيزة وكان رئيس الجماعـــة (عادل) ينظم الادوات التي سوف تستخدمها الجماعة مثل الادوات الرياضية كما قـــام (ناصر) المندوب بالاجتماعي باعداد التغذية التي سوف نتناولها الجماعة خـــلال الرحلة ، وكان الاعضاء مسرورين للقيام بهذه الرحلة ، واستقل الاعضاء الاتوبيـــس وفي اثناء سير الاتوبيس اشار (محمود) للاخصائي الى احد المقاعد الممزقة واخـذ ينادي على بعض الاعضاء ليظهر لهم هذه الملاحظة وقال ان هذا تخريب ودمار علـــى البلد واصبحت هناك احاديث جانبية بخصوص تلف وسائل المواصلات وعدم المحافظة عليها . واما بدأ الاعضاء في التوجه نحو الاهرام واقترب احد المرشدين وسألهـــم عن اى خدمة فسمح له الاخصائي ان لنا بعض المعلومات التاريخية العامة عـــن تلك المنطقة ، وهمس (صالح) للعضو (محسن) ان هذا الشخص يلبس جلبابـــه ولديه معلومات ويتحدث بلغات اجنبية فرد عليه الاخصائي بانها خبرة طويلة ومهنية يتوارثه من الاجداد ومعظم الافراد الذين يسكنون المنطقة يقومون بهذا العمل ، واخـذ المرشد - يعطيهم معلومات عن السراديب التي تحت الاهرام وكيفية الاحتفـــاظ بمومياء الفراعنة وطرق تحنيطها وكيفية نقل حجارة الاهرام ، وفجأة قال العضـــو (عادل سيد) انه اول مره يسمع فيها مثل هذه المعلومات بدأت الجماعة تقوم بجولة بعد هذا الشيء نحو مكان ابو الهول فعلق (مصطفى) انه كان يحضر للاهرام للتنزه

مع بعض اصحابه وفي كل مرة يرغب في التسلق على الاهرام او الدخول في المعابد أو بعض الحجارة أو الكتابة على الحوائط ويعتبر الان ان هذا خطأ يجب عدم القيام به مرة اخرى. واثناء سير الاعضاء كان احد السياح يقف مع بعض اصدقائه امام مراكب الشمس يتناولون كوب العصير وكان احدهم يمسك بكوب يجمع فيه تلك الاكواب الفارغة فلاحظ الاعضاء ذلك واشار العضو ناصر الى اهتمام السياح الاجانب بالمحافظة على تلك الاماكن على الرغم من انها ليست بلدهم احترامها كاماكن مقدسة وغالبا ان نفعل ذلك مثلهم وعلق (محسن) لماذا لا ندرس بالتفصيل لانها شيقة في الاستماع الى قصتها بالتفصيل وتظهر عظمة الفراعنة فتدخل الاخصائي موضحا انها اعظم اثار في تاريخ البشرية ولذلك لابد ان نحافظ عليها وتوجه الاخرين نحو ذلك مع امكان مشاهدة معظم الاثار عن طريق الشرائط السينمائية التي يستطيع الاخصائي الحصول عليها فوافق الاعضاء على ذلك حتى يتعرفوا على معظم الاثار التي يمكن زيارتها ومشاهدتها ، ووصل اعضاء الى منطقة ابي الهول وبدأ الاعضاء في الاستماع إلى أحد المرشدين حول قصة ابي الهول .

تحليل

يتضح من هذا التسجيل السابق ان اعضاء الجماعة كانوا ينظرون الى المناطق الاثرية والسياحية على انها اماكن للتنزه وقضاء وقت الفراغ ولكن مع التدخل المهني للاخصائي والتركيز على استراتيجية المناقشة في احداث التغير في سلوك الافراد حول تغيير مفهوم تلك الاماكن الاثرية والسياحية امكن للاعضاء الاستفادة من تلك الزيارة رسميا وسلوكيا.

يتضح من التسجيل ايضا ان اعضاء الجماعة لاحظوا مدى المحافظة على المرافق العامة اثناء استخدامهم للترويح ومحاولة توجيه الاخرين الى الاضرار الناجمة من بعض الافعال غير المقبولة ما سيكون له اكبر الاثر في الاحداث التغير في البيئة التي يعيش فيها هؤلاء الافراد.

واصبح اعضاء الجماعة يلاحظون سلوك الافراد في تلك الاماكن مثــــل ماشاهده العضو (ناصر) من سلوك بعض السياح الاجانب وتعليق الاعضاء علـــى هذا السلوك ، وهذا يوضح ان هناك اتجاها نحو المحافظة على الملكية العامة بما فيها من مناطق اثرية وسياحية ومرافق عامة واماكن عامة مما جعل الاخصائي يستخدم استراتيجية البرنامج في العمل على استخدام الشرائح السينمائية الخاصة بالاثـار المصرية لتنمية هذا الاتجاه نحو المحافظة على تلك الاماكن بصورة اكبر وهــذا يرتبط بما اشار اليه الاتجاه البيئي التنظيمي في ضرورة الاستعانة ببرامـــج تتمشى مع احداث التغير في سلوك الافراد أو في البيئة التي يعيشون في اطارها.

زيارة شركة النيل للكبريت بمحرم بك

١٩٨١/٢/٢٥

اتفقت الجماعة على زيارة شركة النيل للكبريت بعد عرض هذا الاقتـــراح من الاخصائي وهي ليست بعيدة عن المؤسسة . تقابل الاخصائي مع الاعضاء في الساعة العاشرة صباحا وكان الاعضاء يرتدون ملابسهم الخاصة ، وعلق (الجارحي) رئيـس الجماعة ان كل عضو نظيف اليوم وملابسه تمام لاننا خارجين في مكان عام ، فـــرد الاخصائي بان كل وقت يحتاج الى ان يكون الانسان نظيف ومنظم وجاء الاعضـاء فيما عدا العضو (بدر) الذى بقي بالمؤسسة لمرضه واثناء السير قال العضو (منصـور) انه يرغب العمل في شركة مثل هذه ليأخذ مرتب ويبعد عن المؤسسة وقال (حســن) هل يمكن الخروج مع الجماعه بصفة دوريه لزيارة مثل هذه الاماكن بدلا من البقــاء بالمؤسسة ، فرد الاخصائي ان المؤسسة لها نظام وبرنامج يجب اتباعه ومن خلال هــذا النظام يمكن عمل الزيارات والرحلات ، واضاف مشرف المؤسسة المصاحب للاعضاء انتم دائما عاوزين الخروج ، ولماذا عملوا هذه المؤسسات فصمت اعضاء الجماعة ويبــدو ان العلاقة معه لم تكن طيبه ، فعلق الاخصائي ان كل شيء له وقت يناسبه وفي الطريق اشار العضو (مرزوق) الى حفرة وسط الطريق وقال انها يمكن ان تسبب حوادث فـي هذه المنطقة ، كما ان انشاء كوبرى محرم بك سبب تلف اعمدة النور كذلك فــرد

الاخصائي ان الكبرى ليسهل المرور من المؤكد يعمل حساب مثل هذه الامور فعلق العضو ان هذا ايضا خسارة لان البراميل يمكن الاستفادة منها فرد (الجارحي) ربما بها مواد تالفة وقال (منصور) ان رميها في الطريق خطأ لانه مكان عام كما حدثنا الاخصائي في مرة سابقة .

ووصلنا المصنع وتوقفنا حتى يتصل مسئول الامن باخصائي المصنع الاستاذ (محمود) وسأل الجارحي لماذا لايطبق قوانين الانضباط التي نسمع عنها في القاهرة من حيث غلق المحلات والمحافظة على الاماكن العامة على الاسكندرية ، فعلق المشرف حيث ان الاسكندرية مدينة صغيرة واضاف الاخصائي ان الاسكندرية مدينة سياحية والوفود السياحية تأتي في اى وقت ، ومعظم نشاط الاسكندرية صيفا ، ولذلك تركيز العمل النشاط يكون في الشتاء ، وجاء الاستاذ (محمود) ورحب بنا واصطحبنا الى المكتبة واعطى فكرة عن المصنع وانتاجه والانشطة التي يقوم بها العمال وسأل العضو (منصور) عن طريقة الالتحاق بالعمل ، والعضو (حسن) عن انواع المنتجات وعندما علم ان المصنع يهتم بالمساكن الجاهزة اندهش الاعضاء وبدأ اخصائي المصنع في جولة مع الجماعة في عنابر الشركة من اول اتلعملية الانتاجية الخاصة باعداد المواد الكيمائية حتى تغليف العلب ، وفي النهاية قدم بعض الهدايا الرمزية للاعضاء وكان الاعضاء مسرورين بذلك وشكرنا الاخصائي وانصرفنا ، وفي الطريق اراد العضو (ابراهيم) ان يفتح العلبة واخذ يقطع بعض اوراقها ، وقام برمي الاوراق في صندوق القمامة الموجود في ناصية الطريق معلقا اننا يجب ان نحافظ على الطريق العام وكان بها بعض علب الكبرين الملون وعليها بعض المناظر الاثرية كالاهرام وأبو الهول فعلق العضو لو كانت هناك مناظر اخرى لكان افضل كالمناظر التي نراها في السينما وكانت احد عربات النقل التي تحمل اسفلت الطريق تمر في ذلك الوقت بالقرب من المؤسسة ولسوء الجو كان الاسفلت يتطاير واخذ يشوه الطريق فعلق العضو (شعبان) ان هؤلاء يتسببون في تلف الطريق العامة فرد مشرف المؤسسة ، خليكم ماشانكم وهذه الطرق ، فرد (الجارحي) انها مسئولية كل واحد وعلق الاخصائي لو كل انسان يترك المسئولية لغيره لن نجد أي انسان يهتم لهذه الموضوعات ولما وصلت الجماعة إلى المؤسسة وأخذ الاعضاء يشكرون الاخصائي

ويعرضون هداياهم لكي يشاهدها باقي اعضاء المؤسسة وشكر الاخصائي مشـــــــرف المؤسسة لحضوره مع الجماعة .

تحليل

من التسجيل السابق يتضح ان الجماعة لها رغبة في الاتصال بالمجتمع فكل منهم يفكر في العمل ، ولذلك كانت زيارة الشركة مناسبة للاعضاء تفتح مجالات عمـــــل لهم .

ويتضح من التسجيل ايضا بداية نمو الاتجاه المحافظة على الملكية العامـــــة حيث نرى ان بعض الاعضاء يلاحظون ماهو موجود بالطرق العامة التي يمرون عليهـا كما فعل العضو (مرزوق) على الحفرة الموجودة في الطريق وخطورتها وقـــــــال (الجارحي) ان هناك براميل بها مواد تالفة من الشركات وعلق (منصور) انهـا خطيرة بوجودها في الطريق العام بالاضافة الى اهتمام الاعضاء بقوانين الانضباط التـي تطبق بالقاهرة حيث سأل عن ذلك رئيس الجماعة (الجارحي) واوضح له الاخصائـــي طبيعة وهدف هذه القوانين .

ويمكن ان نلاحظ ايضا تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة مـــن حيث سلوك العضو (ابراهيم) وقيامه بالقاء الاوراق له بصندوق القمامة مما يـــدل على مراعاته على الاماكن العامة كجانب من جوانب المحافظة على الملكية العامـــة وقد عبر عن الاهتمام بالاماكن العامة العضو (مرزوق) و(منصور) ويلاحظ ان هؤلاء الاعضاء يحتاجون الى دوام الاتصال بالبيئة حتى لايعيشون في عزلة لان البيئـــة اداة اساسية لاحداث التغيير المرغوب في الافراد والجماعات .

استخدام اللوحات الارشادية والملصقات

لتوعية التلاميذ للمحافظة على الملكية العامة

١٩٨٨/١٢/٣٠

اثناء قيام الجماعة تعليق بعض اللوحات التى تحمل اسم الجماعة الخاصة بارشادات تحث الطلاب وغيرهم للمحافظة على الملكية العامة بالمدرسة وخارجها مثل (الاماكن العامة ملك الجميع) و(المناطق الاثرية هى تاريخ مصر) و (حافظوا على وسائل النقل العام) ، وكان العضو (عماد) يعلق احد اللوحات أمام الجمعية التعاونية فجاء عضو من الجماعة الضابطة (صابر) وحاول ان يساعده ، ورفض (عماد) فتدخل الاخصائى موضحا لعماد انه لامانع من التعاون مع اى عضو يرغب مساعدتك وتحدث العضو (صابر) مع الاخصائى واوضح انه طبق هو وبعض الزملاء المقياس الذى طبقه الاخصائى مع الجماعة التجريبية التى يعمل معها وانه يرغب المشاركة فى هذا النشاط وهو يعلم ماتمارسه الجماعة ويتابع ذلك هو وبقية الاعضاء وأخذ يعرض بعض مقترحاته ومعظمها مشروعات تمارس من اجل المحافظة على البيئة كالنظافة والزيارات للمؤسسات الموجودة فى البيئة وشكر الاخصائى العضو على شعوره ومقترحاته وان سيبحث مع اخصائى المدرسة هذا الموضوع وكان احد المدرسين المشرفين هذا اليوم يلاحظ مايقوم به الاعضاء وسأل (سامح) عما يفعلون فقال اننا جماعة (ابناء مصر) نقوم ببرامج خاصة بخدمة البيئة ، فشكره المدرس وشجعه مما جعل بقية الاعضاء ومنهم (ابراهيم) و (سمير) و (عبد الله) و(صلاح) يلتفون حول (سامح) ويسألوه عن رأى المدرس فى الاعمال التى يقيمون بها ، واشار العضو (عماد) الى اللوحات الخشبية الموجودة فى فناء المدرسة تحتاج الى طلاء وقال انها تحتاج الى عمل يوم خاص بها حتى تكون نظيفة فى شكلها ، واشار (سامح) الى انه يمكن ان نقوم بعمل مثل هذه اللوحات وتعليقها فى اماكن اخرى غير المدرسة ، وسأل (مجدى) يعنى فين مثلا ؟ فرد (سامح) فى مدارس اخرى أو فى الميادين ، وقال الاخصائى انه يوجد لوحات كالتى اعدها الاعضاء لدى معلمه

الاستعلامات والسياحة وكلها توجه الافراد نحو المحافظة على الطرق والمرافق والاثار وغيرها من جوانب الملكية العامة وسأل (سامح) كيفية الحصول عليها فرد الاخصائى انه يمكن الحصول عليها عن طريق خطاب من ادارة المدرسة واتفقت الجماعة على ان يتولى (سامح) و(ابراهيم) مسئولية احضار هذه اللوحات عن طريق اخصائى المدرسة .

تحليل

يتضح من التسجيل السابق اتجاه اعضاء الجماعة نحو القيام باعمال تدل على التنمية والاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ونحو نشاطهم من الاهتمامات الشخصية التى تهم المجتمع . كما كان يفعل العضو (عماد) فى وضع اللوحات التى تدعو المحافظة على الاماكن العامة ، كما يتضح ايضا تأثير الجماعة على باقى الجماعات الاخرى ومنهم الجماعة الضابطة ، كما يفعل العضو (صابر) عضو الجماعة الضابطة فى ابداء رغبته المشاركة مع اعضاء الجماعة التجريبية وهو باقى اعضاء الجماعة الضابطة بالمدرسة هذا بالاضافة الى ان اهتمام المدرسين والتلاميذ بالمدرسة سيعطى مكانة عالية للجماعة التجريبية كما تم فى حديث مع المدرس مع (سامح) رئيس الجماعة كذلك يلاحظ ان الجماعة التجريبية بدأت تهتم بالقيام باعمالها ومشروعاتها فى اماكن خارج نطاق المدرسة واتضح ذلك فى حديث (سامح) مع العضو (عماد) وتدخل الاخصائى وتوضح بعض الامكانيات التى يمكن استخدامها لتحقيق اهداف الجماعة ومنها مصلحة الاستعلامات وهيئة السياحة.

زيارة الجماعة لقصر الثقافة والاحياء المائية بالانفوشى

١٩٨١/١/١٥ .

تجمع الاعضاء بفناء المدرسة للذهاب الى منطقة الانفوشى لزيارة قصر ثقافة الذى يتميز بالنشاط الثقافى والاجتماعى بالاضافة الى وجود فى منطقة تتميز بالاثار ومركز لصيد الاسماك وأهم متحف للاحياء المائية وغيرها. واستقل الاعضاء الترام اثناء سير الترام علق العضو (ابراهيم) ان ترام الاسكندرية من احسن الترام

ولكن البعض لايحافظ عليه فهناك من يرمي بعض الاوراق في ارضيات الترام وانحنى واخذ ورقة واشار الى ان كل فرد لو نظف مكانه الذى يوجد فيه لاصبح حل المكان نظيفا ، ونظر (سامح) والاخصائى وقال ان الترام الاسكندرية افضل من ترام القاهرة حيث ان الجماعة كانت تعلم ان الاخصائى يعمل بالقاهرة فرد الاخصائى بقوله حقا انها احسن ولكن نلاحظ ان عدد السكان بالقاهرة اكبر بالاضافة الى سوء الاستخدام فاى وسيلة لانحافظ عليها يمكن ان تصبح غير نظيفة ووصل الترام امام قصر الثقافة وعند دخولنا رحب مدير القصر بنا وشرح لنا أهم الانشطه الثقافية والاجتماعية التي يقوم بها وسأل (عبد الله) عما اذا كان هناك نشاط فني يرتبط بالبيئة فرد المدير أن أعضاء قصر الثقافة يقيمون المعارض المعبرة عن المجتمع ومشكلاته خاصة نحن في مجتمع صيادين وفيه مجالات للتعبير بالاضافة الى توجيه الافراد الى كيفية حل المشكلات وسأل (احمد) عن وجود جماعة للخدمة العامة فرد المدير اننا نخدم المجتمع في الوقت الذى يحتاج الى جهود الاعضاء ولكن لاتوجد جماعة متخصصة للخدمة العامة وقال (سامح) معلقا مثل الجماعة التي ننتمي اليها ، واضاف ان الجماعة يمكن ان تساهم في مشروع خدمة المجتمع واصطحب المشرف الثقافي الاعضاء لزيارة المكتبة والمعرض والمسرح واثناء مشاهدة بعض الكتب بالمكتبة للتعرف على انواعها لاحظ العضو (فوزى) بعض الكتب الممزقة وسأل المشرف الثقافي عن السبب وراء ذلك وهل يتعرفون على فاعلها فعلق المشرف انه كثيرا مايمزقون اوراق الكتب واخذ يقدم للجماعة بعض الامثلة ، واضاف وطبعها احيانا يصعب التعرف على الافراد الذين يفعلون ذلك فعرض (مجدى) على المشرف الثقافي استعداده هو وبقية اعضاء الجماعة اصلاح الكتب الممزقة لأن هذا من أهداف الجماعة ونظر للاخصائي وقال مش كده يا استاذ ؟ وايد الاخصائي كلام (مجدى) واضاف أنه واجب كل مواطن ان يفعل ذلك في اى مجال واضاف (مجدى) بشرط اعداد الامكانيات اللازمة فضحك المشرف الثقافي وقال انه سيعمل لاتاحة الفرصة لكي تمارس الجماعة نشاطها بقصر الثقافة وبعد انتهاء زيارة قصر الثقافة شكر الاخصائي الاعضاء المشرف الثقافي وانصرفوا واتجهت الجماعة الى معهد الاحياء المائية القريب من قصر

الثقافة وفي الطريق شاهد العضو (عبد الله) بعض عربات جمع القمامة تسير محملة بكميات كبيرة وتتساقط في الطريق وفي هذه الاثناء كان هناك فوج سياحي من الاجانب يزورا المنطقة فقال (صلاح) حاجة تكسف بدل ماينظفوا المكان يتسببون في اتساخه وظهوره بمظهر غير مشرف وعند مدخل الاحياء المائية كان يوجد هيكل عظمى لديناصور وشرح مشرف المعهد تاريخ الديناصور والاسماك الموجودة في الاحواض . وكان احد السياح ممسكا بدفتر يسجل فيه الاسماك وبعض المعلومات بطريقة توضح اهتمامه بالمعروض وقام العضو (صلاح) بتسجيل بعض المعلومات من المعروضات المعرضة وقام (مجدى) بعض السياح وهم يشاهدون المعروضات وقد اخذ الاعضاء بعض الصور التذكارية والتقط (مجدى) صورة لمنطقة بها قاذورات وقال (احمد) اكتب تحتها " انظر حولك " فضحك الاعضاء فعلق الاخصائي بأنه تعليق ظريف ويجب ان ينظر كل انسان حوله في المكان الذى يعمل ويعيش فيه واثناء تناول الاعضاء لبعض السندوتشات لاحظ (سامح) مسكنا بكيس نايلون صغير فيه الفضلات والاوراق ولم يعلق احد على ذلك .

تحليل

من التسجيل السابق تتضح توجيه اهتمامات الاعضاء وتنمية اتجاهاتهم نحو المحافظة على الملكية العامة ويلاحظ ان العضو (ابراهيم) تغير سلوكه في الاستنتاجات الاخيرة حيث يلاحظ نظافة وسائل النقل العام (الترام) ويحاول اثبات انه يحافظ عليها وقيامه بالتقاط ورقة من الترم وقد كان العضو (ابراهيم) لايهتم بالمحافظة على الملكية العامة فقد لاحظ الاخصائي في الاجتماع الاول انه يقوم بالكتابة بالطباشير على ادراج الفصل .

ويلاحظ ايضا اهتمام العضو (عبد الله) بأهمية مشاركة قصر الثقافة في خدمة البيئة ، وسؤال مدير القصر حول هذا الموضوع ، هذا بالاضافة الى طلب رئيس الجماعة (سامح) الى امكانية مساهمة الجماعة في اى مشروع لخدمة المجتمع وملاحظة العضو (فوزى) للكتب الممزقة ومناقشة المشرف الثقافي .

الفصل السابع

العلاقة بين قيام الأخصائى الإجتماعى بأعمال الريادة
مع جماعة الفصل المدرسى ونموها الإجتماعى

ملخص دراسة تجريبية قام بها الأستاذ الدكتور / كرم محمد الجندى

والنسخه الأصلية للبحث مودعة بمكتبة

كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة حلوان

***

العلاقة بين قيام الأخصائي الاجتماعي بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي ونموها الاجتماعي*

مقدمـــة

ان المجتمع اذ يهتم بتنمية موارده وامكانياته المادية وثرواتـــه الاقتصادية فان الثروة البشرية فيه - وهي الأصل في كل ما عداها مـــن ثروات - يجب أن تلقى منه الاهتمام الأول . وثروة مجتمعنا البشريـــه تتمثل لافي الأيدي العاملة فقط ، ولا في العقول الناضجة المفكـــرة فحسب ، بل وفيما يتوفر لديه أيضا من أبنائهم الآن في المراحل الأولى من حياتهم وفي الغد رجاله الذين سيتحملون مسئوليات النمو والتطور .

والمدرسة من أهم المؤسسات التي يعهد اليها المجتمع بمهمـــة رعاية أبنائه وتنشئتهم واكسابهم القيم والاتجاهات البناءة الى جانـــب اكسابهم المعارف والمهارات . وقد دخلت الخدمة الاجتماعية المدرسـة واستخدمت بالمجال التعليمي لكي تساعده على تحقيق أهدافه خاصـة وأن المدرسة لم تعد مجرد مؤسسة تعليمية فحسب بل ومؤسسة تربويـة ذات وظائف اجتماعية .

الا انه تبين أن ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المجـــال تعترضها عدة صعوبات ، الأمر الذي لم يعد خافيا على أحد ، بل عبرت عنه بعض الكتابات والآراء . ولاشك أن هذه الصعوبات تعترض ممارســة مهنة الخدمة الاجتماعية بعامة وطريقة خدمة الجماعة بخاصة . وقـــد تحقق الباحث من ذلك عن طريق دراسة استطلاعية حيث لم يقتصر علـى مجرد الأقوال او الملاحظات ، وتبين من دراسته أن هذه الصعوبات قد

جاءت نتيجة تعدد الفترات المدرسية وما ترتب على ذلك من قصر فترة اليوم المدرسى بما لايسمح لجماعات النشاط المدرسية أن تنشط وتعمل .

ولما كانت جماعات النشاط المدرسية ـ بالنسبة لطريقة خدمة الجماعة ـ بمثابة أداة عن طريقها يمكن تحقيق ماتنشد من أهداف تتمثل فى مساعدة أفرادها على النمو والتغير واكتساب الخبرات والمهارات التى تساعدهم على التكيف الناجح للمواقف المختلفة التى تواجههم فى الحياة ، ولما كانت جماعات النشاط هذه لم تعد ـ بسبب الظروف السابق الاشارة اليها ـ قادرة على أن تعمل وتنشط ، فكر الباحث متسائلا : هل يمكن استخدام هذه الطريقة مع النوع الاخر من الجماعات التى تضمها المدرسة وهى جماعات التحول المدرسية ؟ وهل يمكن اذا ماقام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع هذا النوع من الجماعات ـ مسترشدا بما جاءت به النشرة الخاصة بأعمال الريادة والنشاط المدرسى الصادرة من وزارة التربية والتعليم ـ أن يساعدها لكى تحقق نموا اجتماعيا ؟

تأسيسا على ماسبق اشتق الباحث عددا من الفروض التى قامت هذه الدراسة بمحاولة الاجابة عنها باستخدام المنهج التجريبى والتى اشتملت على أربعة فصول ، عالج أولها الاطار المنهجى حيث تضمن توضيح المشكلة موضوع البحث ، وأهميتها وأسباب اختيارها ، والفروض المنبثقة عنها ، والمفاهيم الأساسية المستخدمة فى البحث ، ثم تحديد المنهج والأدوات المستخدمة فيه ، وكذلك مجالاته الثلاث . أما الفصل الثانى فقد اشتمل على توضيح للكيفية التى تم بواسطتها اعداد المقاييس والأدوات المختلفة التى قام الباحث باستخدامها فى قياس المتغيرات التى تضمنتها الدراسة ، كما اشتمل هذا الفصل أيضا على عمليات اختبار صدق وثبات تلك الأدوات . أما الفصل الثالث فقد خصص لعمليات القياس القبلى للجماعات التى تكون منها مجتمع البحث وهى ثلاثة ، استخدمت

احداها كجماعة تجريبية ، أما الجماعتين الآخرنين فكانتا جماعتين ضابطتين . هذا ، ولقد اشتمل الفصل الرابع على عمليات القياس البعدى ونتائج البحث . ثم جاءت الملحلقات فى ختام الرسالة مشتملة على بعض الجوانب التى لزم توضيحها .

ولقد قام الباحث بدراسته هذه عن ايمان منه بأن الخدمة الاجتماعية يجب أن تطور نفسها لتواكب التغير السريع الذى يمر به مجتمعنا ، لتؤدى دورها فى خدمته وتنشئة واعداد أبنائه وتنمية شخصياتهم لتحمل مسئوليات المستقبل .

والله الموفق ،،

الاطار المنهجي للبحث

أولا - المشكلة موضوع البحث - أهميتها وأسباب اختيارها

لما كان الشعور بوجود المشكلة هو الحافز الطبيعي الذى يحفز العقل البشرى على البحث والاستقصاء [١]، فسنبدأ بعرض المشكلة موضوع البحث وأهميتها وأسباب اختيارها فيما يلى :

لقد تطورت وظيفة المدرسة تبعا لتطور المجتمع ذاته ، فأصبحت مؤسسة تربوية ذات أهداف اجتماعية ، بعد أن كانت مجرد مؤسسة تعليمية تركز كل اهتماماتها على تلقين الطلاب لبعض المواد الدراسية المتشعبة ، ولما كان طلاب اليوم هم قوة المجتمع التى يتعهدها ويرعاها لتقوم بمسئولياتها فى المستقبل ، فان المدرسة بذلك تكون مؤسسة ذات دور على جانب كبير من الأهمية فى نمو المجتمع وتقدمه ، وبالتالي فان أى جهد يبذل بغرض مساندة المدرسة ومساعدتها على تحقيق أهدافها يكون فى الواقع مساهمة لتحقيق النمو الذى يصبو اليه المجتمع ذاته .

والخدمة الاجتماعية من المهن التى أخذت دورها فى هذا المجال الهام ، ايمانا منها - واعترافا من المؤسسة التعليمية ذاتها - بأن الخدمة الاجتماعية بمثابة ضرورة من ضرورات النهوض بهذا المجال الحيوى فى المجتمع ، وعلى ذلك فان كل دراسة تجرى فى هذا المجال يمكن الاستفادة بنتائجها لزيادة فاعلية المهنة من ناحية ، ودعم المؤسسة التعليمية من ناحية أخرى وبالتالى تقدم المجتمع والنهوض به .

ولما كان معلوما أن خدمة الجماعة - كطريقة للعمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية - عندما يؤخذ بها فى أى

---

(١) السيد محمد خيرى : الاحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٠ ، ص ١٢ .

من مؤسسات المجتمع يكون غرضها الأساسي مساعدة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها الى جانب مساعدة الأعضاء والجماعات على النمو والتقدم ، وأن من أهداف المدرسة العمل على تنمية معارف الطلاب ومعلوماتهم المرتبطة بشتى مجالات الحياة حسب مناهج دراسية منظمة ، الى جانب اكسابهم القيم والاتجاهات المتفقة مع فلسفة المجتمع وثقافته ، بالاضافة الى المهارات والخبرات التى تعدهم لممارسة الحياة كمواطنين صالحين قادرين على تحمل المسئوليات عن رغبة ورضا ، ولما كانت المناهج الدراسية التى تدرس داخل الفصل لايمكن الاعتماد عليها وحدها فى تحقيق الأهداف المشار اليها حيث ينقصها عامل الممارسة ، لذلك كان لابد من وجود وسيلة تعمل على تكملة هذا النقص ، ومن ثم وجد بالمدرسة نظام جماعات النشاط المدرسية للمساعدة على تحقيق تلك الأهداف .

الا أنه لوحظ من خلال اتصال الباحث ببعض المدارس المختلفة ومن خلال مناقشاته مع طلاب الخدمة الاجتماعية سواء داخل قاعات الدرس أو أثناء قيامهم بالتدريب الميدانى بالمجالات التعليمية ، أن هناك من الصعوبات مايحول دون فاعلية جماعات النشاط المدرسى فى الوقت الحاضر من أهمها صعوبة تدبير الوقت المناسب لاجتماع هذه الجماعات خلال اليوم المدرسى بسبب تعدد الفترات الدراسية ، الأمر الذى لم يؤثر فقط على درجة فاعليتها بل على وجودها أو قيامها أصلا .

يعزز ملاحظة الباحث تلك ، ما ذكره بعض من القيادات المسئولة فى قطاع التعليم والخدمة الاجتماعية فى هذا الصدد ، حيث قيل : " ... لوحظ أن الكثير من المدارس الآن فى مختلف مراحل التعليم - عامة كانت أو فنية - مشغولة بأكثر من فترة ، والوقت الذى يسمح للتلاميذ والطلاب بممارسة مناشطهم المختلفة ضيق للغاية ، وقد لايتجاوز ربع الساعة فى الكثير من الأحيان وهى الفسحة من الوقت التى تقع بين نهاية الفترة الأولى وبداية الفترة

الثانية للدراسة . وحتى بالنسبة للمدارس القليلة التى تعمل بنظام اليوم الكامل ، فقد اختصر فيها وقت الفسحة الذى كان يتسع فى الماضى لمزاولة بعض ألوان النشاط . وهكذا نرى أن النشاط الاجتماعى فى هذه الظروف يصعب ممارسته بانطلاق فى مثل هذا النوع من المدارس " (1).

ولقد كان لهذا الوضع آثاره السلبية على موقف الأخصائى الاجتماعى وفاعليته فى المجال التعليمى ، ذلك لأنه يتعامل مع التلاميذ - سواء على المستوى الفردى أو الجماعى - خارج وقت الحصص أساسا ، وبالتالى فكيف يعمل معهم مع عدم توفر هذا الوقت فى أغلب الأحيان ؟ وكيف يقوم بدوره مع الجماعات ويعمل معها بالأساليب المهنية للخدمة الاجتماعية ؟ فى هذا الصدد ذكر أحد وكلاء الوزارة للتربية والتعليم ما يلى :

" مع كثرة أعباء وزارة التربية والتعليم ، وضغط المواطنين على التعليم بعد أن صار مجانيا فى مراحله ، تحول امكانيات الكثير من المدارس دون تحقيق أهداف التربية الاجتماعية كاملة . فمن وجود نظام الفترتين فى المدرسة الواحدة ، ومن ازدحام الفصول بالتلاميذ حتى بلغ عددهم ٧٠ تلميذا فى الفصل الواحد أحيانا ، ومن عدم وجود أماكن صالحة لممارسه النشاط الاجتماعى بالمدرسة ، ومن استهلاك المدرس الرائد بسبب زيادة نصاب الحصص ، وتثقيله بالحصص الاضافية وبالتدريس فى فصول الخدمات والمدارس الخاصه ، والدروس الخصوصية ، ومن ضعف الميزانيات ... كل هذا أدى بالطبع الى التأثير فى كمية الخدمات الاجتماعية المدرسية ونوعيتها . ولكن هل هذا يعنى أن نعود الى الخلف ؟ أبدا ، ان الأخصائى الاجتماعى وقد أوتى من الخبرة المهنية يجب أن يكون مرنا قادرا على

---

(1) الدراسات الصيفية للاخصائيات والاخصائيين الاجتماعيين ، وزارة التربية والتعليم ، الادارة العامة لرعاية الطلاب ، التربية الاجتماعية ، ١٩٦٩ ، ص ٨٣ .

التطور والتغيير وفق مقتضيات الحال "(١).

بالاضافة الى ماسبق ، قام الباحث بالاتصال ببعض الاخصائيين الاجتماعيين بالمرحلتين الاعدادية والثانوية ، وبعض المختصين بادارات التربية الاجتماعية ، سواء كان ذلك من أجل المناقشة واستطلاع آرائهم حول هذا الوضع (٢)، أو بحكم اشرافه على بعض الطلاب الذين يؤدون تدريبهم الميداني بالمؤسسات التعليمية ، وكانت انطباعات كل من اتصل بهم أن الأخصائي الاجتماعي في المجال التعليمي يعمل الآن في ظروف صعبة ، وبالرغم من تحمس بعضهم للعمل الا أن هذا التحمس لايكفي مالم تهيأ لهم الظروف المناسبة • ولاشك أن العوامل السابقة كانت من دواعي قيام الباحث بهذه الدراسة •

وثمة أسباب أخرى كان لها أثرها في توجيه الباحث للقيام بالدراسة منها أن الظروف السابقة الاشارة اليها لاتتيح للكثير من التلاميذ فرص الاشتراك في جماعات النشاط المدرسية ، و "بالتالي حرمانهم من الاستفادة بخبرات الحياة الجماعية الموجهة ، وكان ايمان الباحث بأهمية هذه الخبرات بالنسبة للتلاميذ في مراحل تعليمهم المختلفة بمثابة دافع آخر ، علّه يصل الى مايمكن أن يعوض بعض ما افتقدوه من خبرات الحياة في جماعات منظمة ذات أهداف اجتماعية.

---

(١) نفس المرجع ، ص ٥٢ •
(٢) من هؤلاء الأخصائيين ، السادة :
- يوسف غنام: الاخصائي الاجتماعي بمدرسة العباسية الاعدادية للبنين •
- محمد عبدالنبي : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة رمسيس الاعدادية بشبرا
- علي عثمان علي :الاخصائي الاجتماعي بمدرسة الاهرام الثانوية بالعباسية •
- فؤاد شعراوي :الاخصائي الاجتماعي بمدرسة الاهرام الثانوية بالعباسية •
- سيد عمران :الاخصائي الاجتماعي بمدرسة علي عبداللطيف الاعدادية بجاردن سيتي •
- علي عبدالحميد : الاخصائي الاجتماعي بمدرسة الحسينية الاعدادية بالعباسية •

ومن الموجهين ، السادة :
- محمد زهران : مقرر التربية الاجتماعية بمكتب التربية الاجتماعية لمحافظة القاهرة •
- ابراهيم نصيف : الموجه الاول بالادارة العامة للتربية الاجتماعية •

• هذا ، ولكن الباحث لم يكتف في هذا الصدد على مجرد الملاحظة أو على ماذكر من وجهات نظر ، بل أنه أكد ذلك عن طريق القيام بدراسة كشفية ميدانية لاستطلاع رأى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بمجال التعليم الاعدادى بمحافظة القاهرة بشأن الحالة التي عليها جماعات النشاط المدرسية في الظروف الراهنة للمؤسسة التعليمية ، خرج منها بما يعزز ماسبق عرضه بشأن تلك الجماعات وما يواجهها من صعوبات ، وأن التفكير في ايجاد حل أو حلول تتناسب والوضع الراهن للمؤسسة التعليمية أصبح ضرورة ملحة [(١)] بناء على ماسبق يمكن بلورة مشكلة البحث فيما يلي :

لما كان من وظائف المدرسة مساعدة الطالب على النمو الاجتماعي عن طريق اكسابه الخبرات والمهارات التي تساعده على التكيف الناجح للمواقف المختلفة التي يتعرض لها في الحياة العامة ، ولما كانت الجماعة هي من الادوات الرئيسية التي تستخدمها المدرسة في تحقيق هذا النمو ، لذا فقد اتجهت الخدمة الاجتماعية المدرسية الى اعتبار كل من جماعة الفصل ، وجماعة النشاط أدوات مدرسية صالحة لتقديم خدمات اجتماعية للطلاب [(٢)].

ولما كانت جماعات النشاط - كما سبق أن أوضحنا - تعترضها الان صعوبات تعوق فاعليتها بالدرجة التي يمكن بواسطتها مساعده الطلاب على النمو واكتساب الصفات الاجتماعية المرجوة ، فهل يمكن بالتالي الاتجاه نحو استخدام النوع الآخر من الجماعات ، وهي جماعات الفصول ، والعمل معها ، والاستفادة بها كوسائل يمكن بواسطتها المساعدة في تحقيق النمو المنشود للأفراد والجماعات ؟

---

(١) انظر ص ١٣٨ .
(٢) عدلي سليمان ، وعبدالمنعم هاشم : الجماعات بين التنشئة والتنمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٣ ، ص ٩٤

ومن ناحية أخرى ، فانه طالما توجد أمام طريقة العمل مع الجماعات صعوبات تعوق فاعليتها فى تحقيق الأهداف المرجوة عن طريق جماعات النشاط الاختياريه ، فهل يمكن استخدام هذه الطريقة للعمل بها مع جماعات الفصول المدرسية ذاتها فى نطاق الامكانيات المتاحة والظروف الواقعية للمؤسسة التعليمية ؟

وحيث انه يوجد بالمدارس الاعدادية والثانوية فترة أسبوعية ضمن الجدول المدرسي تعرف " بحصة الريادة " ولهذه الحصة دليل خاص يعرف بدليل أعمال الريادة [1] مع جماعات الفصول المدرسية الآن بعض المدارس تأخذ بهذا النظام بينما لا تأخذ به الأخرى ، وذلك لعدة أسباب أسفرت عنها الدراسة الكشفية التى قام بها الباحث - والسابق الاشاره اليها - بغرض استطلاع رأى الأخصائيين الاجتماعيين بشأن الحالة التى عليها جماعات النشاط وأعمال الريادة ، حيث كان من أهم تلك الأسباب تثقيل المدرس الرائد بنصيب وافر من الحصص الأساسية والاضافية مما يجعله يركن الى استغلال حصص الريادة اما لانجاز الأعمال المكتبية أو لاعتبارها فرصة للراحة من عناء العمل والاجهاد . الى جانب أن البعض منهم تنقصه الخبرة والمهارة فى العمل مع الجماعات ، والقدرة على توجيه التفاعل بما يحقق الأهداف المرجوة من هذا النظام خاصة من لم يتخرج منهم من كليات تربوية .

وعلى ذلك ، فهل يمكن اذا ما قام الاخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع جماعة الفصل - مسترشدا بما جاء به النشرة الخاصة بأعمال الريادة والنشاط المدرسى - أن يساعد هذه الجماعة أن تحقق نموا اجتماعيا ؟ وهل يمكن العمل معها خلال فترات أخرى خلاف حصص الريادة الأسبوعية ؟

---

(١) نشرة عامة رقم ١٦٠ بتاريخ ١٩٦٩/٩/٧ بشأن أعمال الريادة والنشاط المدرسى ، وزارة التربية والتعليم .

ان السؤالين السابقين يمثلان المشكلة الأساسية موضوع البحث .
وقد صاغ الباحث مشكلة البحث على هذه الصورة " اذ أنه يمكن صياغة المشكلة على هيئة أسئلة يضعها الباحث ثم يحاول الاجابة عنها في بحثه"[١]. علما بأن المقصود بالنمو الاجتماعي للجماعة فى هذا البحث ، نموها من حيث : العلاقات الاجتماعية[٢]، والتماسك[٣] ، والاحساس بالمسئولية الاجتماعية[٤]، الى جانب نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية لأهميتها بالنسبة ليسر وفاعلية العملية التعليمية[٥].

وهذه الأساليب هي :

(أ) القدرة على الاشتراك فى المناقشة ، والتعبير عن الآراء .
(ب) المحافظة على اثاث المدرسة ، ومرافقها المختلفة ، وعلى أثاث الفصل ومظهره ، وعدم الميل الى الاتلاف .
(جـ) انجاز الأعمال والواجبات المدرسية فى مواعيدها .
(د) احترام المدرسين وتقديرهم والحرص على العلاقات الطيبة بهم .
(هـ) الاهتمام بالمظهر ، والمحافظة على نظافة الملابس والأدوات .
(و) الانتباه للشرح والاهتمام بالدرس ، وعدم التهريج أثناء الحصص .
(ز) احترام الزملاء ، وحسن معاملتهم ، وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .

فروض البحث :

لما كانت الفروض العلمية بمثابة وسيلة تساعد الباحث على أن يتجه مباشرة الى الحقائق العلمية التى ينبغي له أن يبحث عنها

---

(١) عبدالباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الرابعة ، ١٩٧٥ ، ص ١٤٦ .
(٢) سعد عبدالرحمن : أسس القياس النفسي الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٧ ، ص ٧٢ .
(٣) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مطبعة الكيلاني ، ١٩٧٨ ، ص ٨٤ .
(٤) نفس المرجع ، ص ٧٠ .
(٥) انظر ص ص ١٥٨ ـ ١٦٤

بدلا من تشتت جهوده[1]، فقد اشتق من السؤالين السابق الاشارة اليهما فروض بحثه حيث صاغها فى عبارات تقريرية مباشرة [2]، وذلك فيما يلى :

أولا : جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث العلاقات الاجتماعية ، عن غيرها من جماعات الفصول التى لايستخدم معها هذا الأسلوب .

ثانيا : جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى تماسكها ، عن غيرها من جماعات الفصول التى لايستخدم معها هذا الأسلوب .

ثالثا : جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية ، عن غيرها من جماعات الفصول التى لايستخدم معها هذا الاسلوب .

رابعا : جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية ، عن غيرها من جماعات الفصول التى لايستخدم معها هذا الأسلوب .

أهمية البحث :

تأسيسا على ماتقدم يمكن بيان أهمية هذا البحث فيما يلى :-

(١) ايجاد حل يتناسب مع نظام تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم المدرسى ، وماترتب على ذلك من حرمان الغالبية العظمى من التلاميذ من الاشتراك فى جماعات النشاط المدرسية.

---

(١) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ١٦٠ .

(٢) جابر عبدالحميد جابر ، وأحمد خيرى كاظم : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣، ص ٦٢ .

(٢) اتاحة الفرصه لتلاميذ المدرسة للاستفادة بخبرات الحياة الجماعية القائمة على التفاعل الموجه بمعرفة الاخصائيين الاجتاعيين خـــلال فترات أسبوعية منتظمة •

(٣) محاولة زيادة التقدير المجتمعيّ لدور الأخصائي الاجتماعي فـــي المجال المدرسي بصفة عامة ، ورفع مكانته في نظر التلاميــــذ والعاملين في هذا المجال بصفة خاصة •

(٤) اتاحة الفرصة أمام طريقة خدمة الجماعة كي تمارس مع الفصـــل المدرسي كجماعة ، واكسابها القدرة على التأثير في سلـــوك أفرادها عن طريق تقوية العلاقات الاجتماعية بينهم •

(٥) دعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع بما يهيئ أحسن الفـــرص لتكيف الأفراد والجماعات مع بيئتهم الاجتماعية •

(٦) ايجاد جو مجتمعي داخل الفصل والمدرسة قوامه العلاقات الطيبـــه يحفز الطلاب على الانتظام وحسن التعامل والاستفادة من المؤسسة التعليمية لأقصى درجة ممكنة •

والآن ، وقد عرضنا مشكلة البحث وأسباب اختيارها وأهميتهـــا وما انبثق عنها من فروض ، نعرض المفاهيم الأساسية المستخدمة فـــي البحث في الجزء التالي •

ثانيا - المفاهيم الأساسية المستخدمة في البحث وبعض الحقائق المتعلقة بها

لما كان المفهوم هو الوسيلة الرمزية Symbolic التي يستعين بها الانسان للتعبير عن المعاني والافكار المختلفة بغية توصيلها لغيره من الناس [١]، ولما كان تحديد المفاهيم المستخدمة في البحوث العلمية أمرا لازما ، فان الباحث سيتناول في هذا الجزء تحديد المفاهيم الأساسية التي استخدمت في هذه الدراسة ، وذلك في ضوء التعاريف السابقة لكل منها ، حيث " أنه كلما أمكن ربط المفهوم العلمي بالتعريفات السابقة له أصبح من اليسير الوصول الى تحديد دقيق لهذا المفهوم"[٢] ، ثم يتبع ذلك بعرض بعض الحقائق المتعلقة بها .

ولقد سبق أن حدد الباحث المقصود بالنمو الاجتماعي للجماعة وهو نموها من حيث : العلاقات الاجتماعية ، والتماسك ، والاحساس بالمسئولية الاجتماعية ، وكذا نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية ، ويرجع ذلك الى أهمية هذه الجوانب في حياة الجماعات بصفة عامة ، والتي من بينها جماعة الفصل المدرسي ، فلقد ذكر ان تنمية العلاقات بين أعضاء جماعة الفصل المدرسي يمثل جانبا هاما من جوانب النمو الاجتماعي لهؤلاء الاعضاء ، حيث أن ذلك يزيد من جاذبيتهم لحياة الجماعة ، الأمر الذي ينعكس أثره بالتالي على العملية التعليمية ذاتها[٣].

وبالنسبة للتماسك ، فهناك الحقيقة التي تقول بأنه كلما ازدادت الجماعة تماسكا كلما ازدادت قوتها وفاعليتها في تعديل وتغيير سلوك أفرادها [٣]. وبالنسبة الى تنمية الاحساس بالمسئولية

---

(١) ، (٢) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ص ١٥٤-١٥٨.

(3) Lindgren, H., Educational Psychology in the Classroom. John Wiley & Sons., Inc., New York, 1957, p. 12.

الاجتماعية فهذا أمر ليس بحاجة الى تبرير ، حيث أن نقص الشعـــور بالمسئولية لم يعد شيئا خافيا يحتاج كشفه الى نظر ثاقب وتأمـــــل طويل [١]. وبالنسبة لأساليب السلوك السبعة فقد اشترك في تحديدهـا عدد من السادة المدرسين وخبراء التربية لأهميتها وضرورة توفرها فـي التلاميذ [٢]. وسنزيد الأسباب التي بمقتضاها حددنا تلك الجوانب - كمتغيرات أساسية في بحثنا - شرحا وتوضيحا عندما نتحدث عقـــــب تعريف كل مفهوم عن بعض الحقائق المتعلقة به ٠

والآن ، وقد أخذنا فكرة عامة عن المفاهيم سنتناول عرض كـل منها مبتدئين بمفهوم العلاقات الاجتماعية ٠

١ - العلاقات الاجتماعيـــة

العلاقات ماهي الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهي أداة أو وسيله لخلق وايجاد استجابات بين أعضاء الجماعة ، فالعلاقات أساسهـــــا الاستجابات الانفعالية التي تعلو وتنخفض ، وتتقدم وتتقهقر علـــى أساس السلوك الأنساني في المواقف الاجتاعية المختلفة وما يتبعه مـن استجابات مختلفة [٣].

وعندما نقول العلاقات الاجتماعية فانما نستثني العلاقات الرسمية مثل علاقة رئيس العمل بالمرءوسين ، وانما نقصد في الواقع العلاقات ذات المركبات النفسية التي تنشأ بين أعضاء جماعة لها من الفرصـة ما يمكنها من مزاولة التفاعل الحر المباشر على فترة كافية من الزمن دون قيود تقليدية أو لوائح محددة [٤].

---

(١) سيد أحمد عثمان : المسئولية الاجتماعية ، دراسة نفسيـــه - اجتماعية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ص ٨ - ١٠ ٠

(٢) انظر ص ٦٦٤

(٣) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٠٦.

(٤) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ٣٥ ٠

ولما كان التفاعل الاجتماعي يمكن اعتباره الأساسي الأول في نشأة العلاقات البشرية وتطورها في أي جماعة من الجماعات ، ومن ثم تتأثر العلاقات بتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض [1]، فقد رأى الباحث توضيح هذا المفهوم وصلته بالعلاقات ، وأهمية ذلك في التأثير على السلوك ، ثم لكيفية استخدام طريقة خدمة الجماعة لزيادة التفاعل والعلاقات وتوجيهها من أجل تحقيق الأهداف المبتغاة .

التفاعل الاجتماعي

يشير التفاعل الى السلوك المشترك المتبادل ، والى عملية الأخذ والعطاء بين أفراد الجماعة ، والى الفعل ورد الفعل - والتفاعل في الجماعة ليس غاية في حد ذاته ، بل هو وسيلة تستخدم من أجل تحقيق الأهداف - فأعضاء الجماعة عندما يتفاعلون يعرضون أفكارهم أو يقدمون معلومات ، أو يبحثون عنها ، وكذا عندما يشرحون للآخرين كيفية القيام بعمل معين ، أو عندما يتطوعون لتحمل المسئولية ، فانهم بذلك يتفاعلون مع بعضهم البعض - أي أن التفاعل يتمثل في أفعال المبادأة ، والاستجابات المترتبة على حدوثها ، هذه الأفعال وردود الأفعال قد تكون ايجابية أو سلبية ، فعلى سبيل المثال: اذا عرض أحد الأعضاء فكرة أو رأيا فان هذا الفعل يمكن أن تكون استجابته لدى عضو آخر القبول أو الرفض ، وهذا يؤدي الى دورة جديدة للتفاعل وهكذا - وتتحدد درجة التفاعل في الجماعة تبعا لنوعية العلاقات السائدة بين الأعضاء بعضهم بعض وبينهم وبين الأخصائي الاجتماعي [2].

وأساس التفاعل الاجتماعي هو الاتصال الانساني ، وهو العملية الاجتماعية المركبة التي من خلالها يتم تبادل المعارف ويتم تفسيرها

---

(١) نفس المرجع السابق ص ص ٧ - ٩

(٢) (2) Trecker, Harliegh B., Social Group Work Principles and practices, New York, Association Press, 1972, pp. 127-128.

وفهمها ، وبتكون من الرسائل اللفظية وغير اللفظية التي بواسطتها يؤثر البعض على البعض الآخر • فعن طريق اتصال الافراد بعضهم ببعض يتعرف كل منهم على مشاعر الآخرين ، وآمالهم ، وأفكارهم ، وقيمهم ، وعندما يشترك أعضاء الجماعة فى نشاط ويتبادلون المشاعر والأفكار تحدث عملية تأثير متبادل بين بعضهم البعض[1] • فالتفاعل لايشير فقط الى مجرد افعال وردود أفعال متبادلة بين الاعضاء ، لكنه يعتبر أساس العلاقات الاجتماعية بين بنى البشر[2] •

التفاعل وأهميته في حياة الجماعة

لاشك أن التطبيع الاجتماعى هو عملية تعلم قائم على التفاعل الاجتماعي ، يقصد الى اكساب الفرد طفلا أو راشدا ، سلوكا ومعايير وقيما تجعل من الممكن له مسايرة جماعته ، كما تكسبه السلوك المناسب لأدوار اجتماعية معينة ، ولتوقعات أعضاء جماعته ، كما يقصد الى ايجاد ضوابط داخلية للسلوك ، واستعداد لمطاوعة الضوابط الاجتماعية الخارجية وحساسية للاستجابة لها [3]• وعليه فان مفهوم التفاعل الاجتماعي يتضمن الاستجابة التي ينتج عنها التعلم ، والتعلم يمثل التغير الذى يحدث للكائن الحى نتيجة ذلك [4].

ولقد أوضحت الدراسات التي قام بها هومانز Homans, G.C. أنه كلما زاد تفاعل الناس بعضهم مع البعض الآخر ، فأنهم ينزعون

---

(1) Roberts, R.W., and Northen. H., Theories of Social work with groups, New York, 1976, pp. 127-128.

(2) Bany, M.A., and Jonson, L., Classroom group behavior, The MacMillan Company, New York, 1968, p. 34.

(٣) سيد أحمد عثمان : علم النفس الاجتماعي الربوى ، الجزء الاول ، التطبيع الاجتماعى ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ١٩٧٠ ، ص ٢٠ •

(٤) محمد لبيب النجيحي : الأسس الاجتماعية للتربية ، مكتبة الانجلو المصرية . الطبعة الرابعة ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ٨٧٤ .

الى تكوين علاقات موجبة من الحب والمداقة والتقبل . وأن التفاعل والمشاركة يزيدان فى درجة التجاذب بين الاشخاص . وأن الصداقة أو الحب المتبادل بين الاشخاص يؤدى الى زيادة التفاعل بينهم [١]. وعلى ذلك فعندما يتكرر اشتراك أعضاء الجماعة فى تفاعل لفظى ، فان هذه العملية عادة ما تؤدى الى مزيد من المشاعر الايجابية وهذا يعنى زيادة جاذبية الاعضاء نحو الجماعة ككل[٢].

والتفاعل الاجتماعي هو الذى يكون شبكة العلاقات الانسانية ، تلك الشبكة أو المحصلة تصبح قادرة على احداث الضغوط الاجتماعية ستعدل الاتجاهات وتغيرها أو تبقى عليها وتعززها[٣]. ولقد ذكر كولى في هذا المعنى أن الجماعة بمثابة الوسط الذى يحدث التغيرات فى الأعضاء ، تلك التغيرات التى تظل وتبقى الى مابعد وجود الجماعة نفسها ، وتظهر هذه التغيرات فى اتجاهات الأعضاء ، وسمات شخصياتهم واهتماماتهم ، ومهاراتهم أثناء وبعد التفاعل الذى ينسم بين أعضاء الجماعة . ولايخفى علينا أن الفرد اذا ماشعر بحب الآخرين وتقبلهم له وتقديرهم اياه شعر برضائه عن نفسه وتقديره لذاته ، كما أن الصداقة والمحبة لايمكن للفرد تحقيقها الا عن طريق التفاعل الجماعى[٤] .

<u>التفاعل وخدمة الجماعة</u>

قال كيرت ليفين Kert Levin فى أهمية الجماعة كأداة لمساعدة أعضائها على النمو أنه اذا أردنا أن نحقق تغيرا عميقا وسريعا ، يجب أن نتعامل مع الفرد كعضو فى جماعات . فالفرد كعضو فى جماعة يسهل التأثير عليه ويكون أكثر مرونة ، وأن الاتصال

---

(١) لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٠ ، ص ٨٧٤ .

(2) Bany, M.A., and Johnson, L., Ibid., p. 103

(٣) سعد عبدالرحمن : السلوك الانسانى ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧١ ، ص ١٢ .

(4) Hartford, M.E., Op. Cit., pp. 141-143.

بالأفراد عن طريق الجماعات له تأثير أكبر وأعمق فى حياتهم أكثر من الاتصال بهم فرادى ، أو الاتصال بهم كمجتمع عن طريق الدعاية ووسائل الاعلام [١] .

فالجماعة - بالنسبة لطريقة خدمة الجماعة - تعتبر الأداة الاساسية فى عملية المساعدة[٢]. فبواسطتها يقوم الاخصائى بمساعدة الاعضاء لكي يتحدث كل منهم الآخر ويستثيره نحو دعم وتقوية أو تغيير الاتجاهات ، والمشاعر ، والعلاقات ، والتفكير ، والسلوك ، لذا كان لطبيعة ونوعية العلاقات التى تتكون بين اخصائى الجماعة والاعضاء منه وبين المتغيرات والاشخاص البارزين فى شبكة العلاقات فى الجماعات التى يعمل معها الاثر الكبير على استخدام كل فرد للجماعه وعلى نمو الجماعة ذاتها[٣].

وتظهر فاعلية خدمة الجماعة ، عندما يقوم الاخصائى باستخدام التفاعل الذى يجرى بين الاعضاء وتوجيهه بما يحقق نمو الفرد والجماعه لذلك كان وجود الاخصائى فى الجماعة بهدف القيام بدوره فى التأثير بفاعلية فى نوعية ودرجة التفاعل فيها ، حيث يقوم بمساعدتها على اطلاق عنان التفاعل وزيادته ، وتجنب ما يقلل منه أو يحجبه عن الانبثاق ، إيمانا منه باهميته بين الأعضاء . لذا فإن الاخصائى - من أجل زيادته - يحد من كمية تفاعله هو معهم عن قصد وادراك ، ولا يسمح لنفسه بأن يخبر الجماعة بما يجب عليها أن تفعله ، أو يقرر نيابة عنها ما يراه من أمور ، بل انه يحاول دائما أن يعمق المناقشه الجماعية بمساعدته لأعضاء الجماعة أن يتبادلوا فيما بينهم الأسئلة والاجابات[٤].

---

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٣٧.

(2) Button, L., Developmental group work with adolecents, Unibook, London, 1974, p. 67.

(3) Roberts, R., Op. Cit., pp. 141-143.

(4) Trecker, H., Op. Cit., pp. 115-225.

وعلى ذلك ، فانه يجب على الاخصائى أن يكون قادرا وماهرا فــى تحديد المواقف الاجتماعية المختلفة التى تدعو الى تدخله فيهـــا ، فهو لايفرض آراءه على الجماعة أو يقرر ما يجب أن تقوم به لأن ذلــك لاينمى الاعتماد على النفس من جانب أعضاء الجماعة ، ولكن لــه أن يتدخل فى المواقف التى تؤثر على التفاعلات والعلاقات داخل الجماعــة كأن يشجع الشخص الخجول أو المنطوى كى يشترك فى المناقشة ، أو يحد من سلوك الاشخاص العدوانيين أو" المهرجين" الذين يعطلون الجماعــة عن المضى فى برامجها أو يعمل على توضيح بعض نقاط الخلاف ان وجدت فى أثناء الاجتماعات ، أو اعطاء بعض البيانات والمعلومات عنــد طلبها أو تعليم بعض المهارات عند الحاجة ، أو يدلى برأيه عندمــا يطلب منه ذلك بمعرفة الجماعة ، وبشرط ألا يعرقل تفكيرها وأعمالهـا ولاشك أن اشتراك الاخصائى وتدخله فى مثل هذه المواقف ينمى العلاقــة بينه وبين الجماعة وأعضائها ، وكذلك بين الاعضاء أنفسهم(١).

وتقول كونوبكا Konopka فى هذا الصدد ، أن أخصائى الجماعــة لايمكن أن يكون بعيدا أو بمعزل عن التفاعل الجماعى · فهو يقوم بدور نشط وفعال بتناسب وموقف الجماعة ومع حاجات الأعضاء وقيامه بــدوره فى عملية المساعدة يتطلب منه احترام كل فرد وتقبله حتى بالرغــم من عدم تقبله لأفعاله أو وجهات نظره · وتلزمه مسئوليته المهنيــة بالتدخل عندما يصدر من أعضاء الجماعة سلوكا هداما مع استمــرار تقبله لكل عضو (٢)

ولايفوتنا فى هذا المجال أن نذكر أن المعايير الاجتماعيــة للجماعة تنبع من التفاعل بين أعضاء الجماعة ، هذه المعايير التــى

---

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢١١ ·

(٢) Konopka, Gisella, Social group work: A helping process, Prentice-Hall, 1972, p. 86.

تحدد سلوك الأعضاء ويتوقع أن يلتزموا بها في المواقف الاجتماعية التي تتعرض لها الجماعة في حياتها الجماعية . وبعبارة أخرى تحدد المعايير الاجتماعية كل مايجب أن يكون وما لايجب أن يكون بالنسبة لسلوك الأفراد وسلوك الجماعة [١]، ويرتضيه كل من الفرد والجماعة والمجتمع ، أي أن المعايير الاجتماعية تحدد الأساليب السلوكية المقبولة وغير المقبولة بين أعضاء الجماعة ، وبالتالي فهي تيسر عملية التفاعل بينهم [٢].

وتتضمن المعايير العادات والتقاليد والقيم والمعنويات والقواعد، فالمعايير ليست هي السلوك في حد ذاته بل هي قواعد معينة للسلوك توجه تفاعل أ " جماعة وتنظم سلوكهم على أساس حاجة الانسان الى كل من الانتماء والتقبل [٣].

٢ - تماسك الجماعة

ان تماسك الجماعه يعني نموها من حيث الاحساس بذاتية الجماعة، أو بروح الجماعه ، أو بما أشار اليه كولى Cooly الشعور بالنحن We-feeling [٤]. وقد أشار أرجيل Argyle الى التماسك بأنه قياس لمدى حب الاعضاء بعضهم البعض [٥]. ويعرف أيضا بأنه ناتج القوى الايجابية الجاذبة للأعضاء نحو الجماعة التي تفوق القوى السلبية المنفرة منها [٦].وتنبع قوى الجذب من تقبل الأعضاء لأهداف

---

(١) حامد عبدالسلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، الطبعه الثالثة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ص ١١٥ - ١١٧ .

(٢) احمد عبدالعزيز سلامة ، وعبدالسلام عبدالغفار : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ص ١٤٩.

(3) Bany, M., Op. Cit., pp. 119-120.

(4) Hartford, M., Op. Cit., p. 245.

(5) Ibid., P. 246.

(6) Jonson, David, W., Joining together, group theory and group skills, Prentice Hall, Inc., U.S.A., 1975, p. 233.

الجماعة ، ولمكانتها بين الجماعات الأخرى ، وبالجاذبية التي تتوفر في أعضائها أنفسهم ، أو بدرجة مايتحقق للأعضاء من شعور بالرضا والارتياح داخلها [١].

كما يمكن أن يتضمن التماسك المعاني التالية : الروح المعنوية، الاتحاد ، التنسيق بين جهود الأعضاء ، الانتاج ، القوة ، الاندماج في العمل ، الشعور بالانتماء ، الفهم المشترك للادوار ، العمل الجماعي بروح الفريق ، المتجاذب نحو الجماعة [٢].

وهناك أيضا من يقول أن مفهوم تماسك الجماعة يتضمن : الترابط والولاء ، والاستقرار ، والاحترام المتبادل ، والعون المتبادل[٣] ويضيف جالى Gulley أن الجماعات المرتفعة التماسك تكثر فيها المداقات ، وتقل الخلافات ، بين الأعضاء ، كما يقل حدوث الفوضى ويقل عدد المتغيبين [٤].

وعليه فان للتماسك آثار ايجابية تساعد الجماعة والأعضاء على النمو وتحقيق الأهداف ، وسنعرض فيما يلى بعض الحقائق المتعلقة بذلك :

(١) ان درجة التماسك التى تكون عليها الجماعة ،لذات أثر في مقدار ضبطها لسلوك أعضائها . وفى الحقيقة أنه كلما ازدادت درجة التماسك في الجماعة ، كلما ازدادت قوتها وفاعليتها فى تعدبل وتغيير سلوك أفرادها . وعلى ذلك تصبح الجماعة قليلة الحيوية والتأثير فى أفرادها ما لم يتوفر التماسك الكافي بها ، والعلاقات الطيبة بين أعضائها .

---

(1) Hartford, M., Op. Cit., p. 246.

(٢) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٢١٤

(3) Roberts, R., Op. Cit., p. 228.

(4) Gulley, H.E., Discussion, Conference, ana group process, New York, 1968, p. 294.

(٢) ان تماسك الجماعة يمكن ادراكه في تمسك الأعضاء ببقائهم معا في جماعة واحدة ، وشعورهم بالفخر والاعتزاز بانتمائهم لهذه الجماعة ، والاحساس بالرضا والسرور داخلها .

(٣) من الدلالات أو الشواهد التي تبين أن الجماعة أصبحت متماسكة تبعا لآراء كل من كارترايت ، وزاندر Cartwright & Zander مايلي :

أ - ارتفاع معدل حضور أعضاء الجماعة .
ب - يعبر الأعضاء عن انفسهم بأستخدام كلمة " نحن " .
جـ - انتشار الصداقة والمودة بين الأعضاء .
د - الشعور بالولاء للجماعة وأعضائها .
هـ - تعاون الأعضاء لتحقيق هدف مشترك .
و - استعداد كل عضو في الجماعة لتحمل المسئولية من أجل انجاز العمل .
ز - حرص وحماية أعضاء الجماعة لبعضهم البعض ، وللجماعة ككل ضد أي تهديد أو نقد خارجي .

هذا ، ومن مظاهر تماسك الجماعة أيضا استعداد عدد من الأعضاء لوضع مطالب الجماعة فوق مطالبهم ورغباتهم الفردية ، بالاضافة الى ممارسة الجماعة لأنواع الضغوط المختلفة على المنحرفين أو غير الممتثلين لقيمها ، واستعدادها لطردهم مالم يتوافقوا معها [(١)].

(٤) أوضحت البحوث التي قام باجرائها فستنجر Fistinger في مختلف المواقف أنه كلما ازدادت الجماعة تماسكا، كلما ازدادت قوة تأثيرها على الأعضاء . كما وجد ثيبوت وكيلي Thibaut & Kelley أن الجماعة لايمكنها أن تمارس ضغوطا على أعضائها الا بقدر شعورهم بالانتماء لها . كما قرر كل من هاجستورم وسيلفن Hagstorm and Selvin انه

---

(١) (I) Hartford, M.E., Op. Cit., p. 247.

كلما ارتفع معدل التماسك في الجماعة ، كلما توفر بها قدر أكبر من المعايير الجماعية التي تفرضها على سلوك اعضائها . وقد استنتج هورويتز Horowitz فيما يتعلق بتأثير الجماعة ، أنه كلما ازدادت جاذبية الجماعة ، كلما ازداد تخوف العضو من نبذ الجماعة ومن ثم تكون الجماعة المتماسكة أكثر استعدادا لفرض الجزاءات على الاعضاء الأمر الذى لايوجد فى الجماعة غير المتماسكة . كما اضاف فرانك Frank أن الجماعة المتماسكة تنمي فى الاعضاء الشعور باحترام الذات وتزيد من قدرتهم على احداث تغييرات نافعة سواء في سلوكهم أو اتجاهاتهم . وبذلك يمكن القول بأن الغرض من تحقيق التماسك فى الجماعة هو اعتباره وسيلة لمساعدتها على احداث آثار نافعة فى الأعضاء[1].

(٥) ويقول هير Hare انه عن طريق عملية الضبط الاجتماعى التى تستخدمها الجماعة عندما تصبح متماسكة يتم وضع الحدود لسلوك العضو الذى يعدل بالتالى أنماط سلوكه بما يضمن استمرار تقبل الجماعة له ، ومؤازرتها اياه . وعلى ذلك فانه كلما ازدادت الجماعة تماسكا ، كلما ازداد مقدار الضغط الذي يمكنها ممارسته على الأعضاء لكي يتوافقوا مع معاييرها، وبالتالى فانه عندما ينحرف سلوك عضو ما في جماعة متماسكة فان الأعضاء الآخرين سيبذلون معه الجهد حتي يتخلى عن هذا السلوك بمايتمشي ومعايير الجماعة ، فاذا مافشلوا في ذلك نبذوه[2]. كما انه عندما تكون جماعات الفصول متماسكة فانها بالتالى تكون قادرة علىمقاومة المعوقات ، وعوامل الاضطراب والتمدي لها[3]. وقد أوضح بوفارد Bovard

(1) Harford, M.E., Ibid., p. 259.

(2) Glasser, P., Sarri, R., and Vinter, R., Individual change through groups, The free press, New York, 1974, p. 225.

(3) Bany, M., Op. Cit., p. 58.

أهمية التماسك ، والروح المعنوية في تهيئة المناخ المناسب للدراسة والتعليم بالنسبة لجماعة الفصل المدرسي[١].

وفي نهاية هذه الحقائق ، هناك ثمة عوامل تؤثر في جاذبية الجماعة لاعضائها .وبالتالي في تماسكها ، لذلك أكدت طريقة خدمة الجماعة على ضرورة مراعاتها عند العمل مع الجماعات ، من هذه العوامل : العلاقات التعاونية ، وازدياد التفاعل ، وتحلى الأعضاء بصفات محببة ، وكذلك الخبرات السارة التي يشتركون فيها[٢]. الى جانب أهداف الجماعة ، وأنشطتها ومكانتها ، وقدرتها على اشباع حاجات الأعضاء نحو الشعور بالانتماء ، والتقدير ، والأمن والحب [٣]. كما تلعب العلاقات المهنية التي يكونها الاخصائي الاجتماعي مع أعضاء الجماعة دورا هاما في زيادة جاذبيتها [٤].

٣ - المسئولية الاجتماعية

تتحقق مسئولية الفرد الاجتماعية - أي مسئوليته عن الجماعة - عندما يتوافر عنده قدر مناسب من المسئولية الذاتية أي مسئوليته عن نفسه وعن الجماعة ، حيث يعمل ، ويوجه ، وينقد ، منفردا ومع آخرين . والجماعة المسئولة عن نفسها هي الجماعة التي تتكون من أعضاء مسئولين عن أعمالهم ذاتيا ، ومسئولين عن جماعتهم التي لايكتمل وجودهم الاجتماعي بل والذاتي الا بها . وتتكون المسئولية الاجتماعية من ثلاث عناصر[٥] : أولها الاهتمام ، ويقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي اليها الفرد ، صغيرة أم كبيرة ، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمها وتماسكها وبلوغها

---

(1) Lindgren, Henry, Op. Cit., p. 333.

(٢) حامد عبدالسلام زهران : المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(3) Warters, J., Group Guidance, Principles and Practices, McGraw-Hill, N.Y., 1960, p. 18.

(4) Glasser, P., Op. Cit., p. 79.

(٥) المسئولية الاجتماعية في الاسلام ، للأستاذ الدكتور سيد احمد عثمان ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ص ٢ - ٣٦ .

أهدافها والخوف من أن تصاب بأى عامل أو ظرف يؤدى الى اضعافها أو تفككها . أما العنصر الثانى فهو الفهم ، وينقسم الى شقين، الأول فهم الفهم الفرد للجماعة ، أى فهمه لظروفها وللعوامل والقوى المؤثرة عليها ، أما الشق الثانى فهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعى لأفعاله ، أى ادراك الفرد لآثار أفعاله وتصرفاته على الجماعة . وأما العنصر الثالث فهو المشاركة والمقصود بالمشاركة بصفة عامة اشتراك الفرد مع الآخرين فى عمل مايمليه الاهتمام ، وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة على حل مشكلاتها والوصول الى أهدافها والمحافظة على استمرارها .

وهذه العناصر الثلاث مترابطة ومتكاملة ، حيث ينمى كل منها الآخر ويدعمه ويقويه ، فنجد أن الاهتمام يحرك الفرد الى فهم الجماعة، وكلما زاد فهمه زاد اهتمامه ، كما ان الاهتمام والفهم معا ضروريان للمشاركة ، وأن المشاركة نفسها تزيد الاهتمام كما تعمق الفهم [(1)].

وثمة رأى بشأن الاحساس بالمسئولية الاجتماعية - يحترمه الباحث ويأخذ به - مؤداه : أن نقص الشعور بالمسئولية الاجتماعية لم يعد شيئا خافيا يحتاج كشفه الى نظر ثاقب وتأمل طويل ، لأن مظاهره وآثاره واضحة للنظرة العابرة والأذن الواعية ، واضحة فى عدم الاكتراث أوالاهتمام أو الحرص فى القيام بالاعمال المختلفة ، البسيطة منها والجليل وواضحة فى العبارات التى تتردد وتداول فى كل تعامل أو حوار فى شئون الحياة اليومية سواء فى المجال الرسمى أو غير الرسمى . ان القائمين على شئون التربية وأجهزتها ومؤسساتها والمشتغلين بها بطريق مباشر أو غير مباشر ، يعرفون " نظريا " أن من واجبات المدرسة وأهدافها ومناهجها وأنشطتها تنمية الاحساس بالمسئولية عند التلاميذ . وأيا ما كانت درجة الاتفاق بينهم على مايعنى هذا

---

(١) سيد أحمد عثمان : المسئولية الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ص ١٢ - ١٥ .

الهدف ، وأيا ما كان تصورهم لوسائل تحقيقه في سلوك ناشئة المجتمع، فإنهم مقتنعون بأهميته وضرورته ، فلماذا لاتحقق المدرسة العربية هذا الهدف ؟ ان في هذا السؤال قدرا من الصعوبة تعادل ما له من أهمية ، فلاشك أن المدرسة تتعرض لعوامل وظروف كثيرة ومتشعبة تؤثر في فاعليتها وفي مدى تحقيق أهدافها [١].

خدمة الجماعة وتنمية الشعور بالمسئولية الاجتماعية

من الأغراض الاساسية لطريقة خدمة الجماعة مساعدة الأفراد على زيادة الوعى الاجتماعى بينهم والشعور بالمسئولية الاجتماعية ، وتركيز اهتماماتهم في المصلحة العامة وخدمة المجتمع أكثر من تركيزه على أنفسهم [٢]. ويقول تركر Trecker في هذا الصدد أن تنمية السلوك المسئول فى أعضاء الجماعة هو من أهداف طريقة خدمة الجماعة . ونحن نسعى لمساعدة الأفراد لكى يكون سلوكهم نابع من الاحساس بالمسئولية تجاه جماعتهم ومؤسستهم ، ومجتمعهم ، كما اشار تركر الى تعريف جريس كويل Grace Coyle الذى تضمن مايلى .. تستخدم طريقة خدمة الجماعة كوسيلة لمساعدة الفرد على النمو من خلال الخبرة الجماعية والعلاقات الاجتماعية ، حيث يتركز اهتمام اخصائي الجماعة على تنمية المسئولية الاجتماعية والمواطنة النشطة الفعالة من أجل تقدم المجتمع الديمقراطى [٣].

وعلى ذلك فانه يجب على أخصائي الجماعة أن يفهم أنه لايعمل مع جماعة من الاطفال أو الشباب أو الكبار ولاشيء أكثر من ذلك ، بل الحقيقة أنه يتيح للناس فرصا لاتعد حيوية بالنسبة للفرد فحسب ، وانما هى أساسية أيضا في اعداد أولئك الذين يجب أن يتعلموا كيف يقدرون المسئولية في عالم سوف يصبح أكثر تعقيدا - ولاتقتصر المسئولية

---

(١) سيد أحمد عثمان : نفس المرجع ، ص ص ٨ - ١٠
(٢) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٧
(٣) : نفس المرجع ، ص ٣٨ .

الاجتماعية على المجتمع الذى يعيش فيه الفرد ، بل يتعداه الى العالم أجمع ، حيث يشعر الفرد بالمسئولية الاجتماعيه نحو من يفتقرون الى المأوى والغذاء وغيرها من الحاجات الأساسه والضرورية لحياة الانسان فى المجتمعات الاخرى ، كما يشعر بالمسئولية الاجتماعية نحو عمل أى شيء من أجل السلام العالمى ورفاهية الانسان [1].

٤ - جماعة الفصل المدرسى

لما كانت جماعة الفصل المدرسى هى الجماعة المستهدفة فى هذا البحث من حيث قيام الأخصائى الاجتماعى بالعمل معها لكى يساعدها على النمو ، لذا سنتناول هذه الجماعة بالتعريف ، ثم نذكر بعض الحقائق المتعلقة بها .

ان جماعة الفصل المدرسى هى تنظيم اجتماعى يمكن وصفه بأنه عدد من الاشخاص فى حالة تفاعل اجتماعى ، فهى ليست مجرد عدد من الأفراد المدرجين فى قائمة الأسماء ، بل هى تجمع من أشخاص بينهم درجة من الاخذ والعطاء ، ذات صفات اجتماعية ونفسية، لذلك فهى تعرف كتكوين نفسى اجتماعى [2]. وهى جماعة مكونة ، وتعتبر وحدة تعليمية أساسية [3]، وبعبارة أخرى هى وحدة مجتمع التلاميذ[4].

هذا ، ولقد أكد الباحثون فى السلوك الجماعى ، أهمية أثر جماعة الفصل على سلوك التلميذ ، فقد ذكر بوفارد Bovard على سبيل المثال أنه سوف يأتى الوقت الذى ندرك فيه أن الخبرة التى يحصل عليها الفرد من جماعة الفصل من الأهمية بمكان بحيث تلقى

---

(1) محمد شمس الدين احمد : المرجع السابق ، ص ٣٨.
(2) Bány, M., Op. Cit., pp. 32-46.
(3) احمد كمال أحمد، وعدلى سليمان : المدرسة والمجتمع ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٦١ .
(4) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .

أهميه الخبره الأسرية مباشرة ، وبينت دراسات بيريدا Buth Berenda أن آراء التلاميذ واحكامهم قد تأثرت بآراء زملائهم بدرجة أكبر من تأثير مدرسيهم . كما وجد باك Bak أن كفاءة التلميذ الانتاجية في الفصل المدرسي تتأثر بعلاقاته بزملائه ، وبالجو النفسي السائد في هذه الجماعة [1].

٥ - الخدمة الاجتماعية المدرسية

يعتبر مفهوم الخدمة الاجتماعية المدرسية من المفاهيم الأساسه ى بحثه ... ولذلك فقد قمنا في هذا الجزء بشرح وتوضيح هذا المفهوم من خلال تناولنا للخدمة الاجتماعية المدرسية في الولايات المتحدة الأمريكية ، ثم للخدمة الاجتماعية المدرسية بمجتمعنا المصري ، مبتدئين بعرض لمحة تاريخية عنها في كل من المجتمعين ، ثم الأساليب الممارسة في الوقت الحاضر ، وبعد ذلك يعرض الباحث نتائج الدراسة الكشفية الميدانية التي قام باجرائها لاستطلاع رأى عينة من الاخصائيين الأجتماعيين الذين يعملون بالمجال التعليمي عن الحالة التي عليها جماعات النشاط المدرسية وأعمال الريادة بمدارس المرحلة الاعدادية بمحافظة القاهرة .

الخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الأمريكية :

في بداية القرن العشرين ، كانت مهنة الخدمة الاجتماعية قد بدأت ترسي قواعدها في الولايات المتحدة الامريكية ، وبدأت المؤسسات الاجتماعية المتخصصة تنتشر في البلاد نتيجة لتخرج الاخصائيين الاجتماعيين المدربين من مدارس الخدمة الاجتماعية . وكانت المحلات الاجتماعية ، وجمعيات رعاية الأسرة من المؤسسات الاجتماعية المتخصصة في التعامل مع المشكلات الأسرية ، وكان الأخصائيون الأجتماعيون الذين يعملون بهذين النوعين من المؤسسات يترددون على المدارس التي يوجد فيها أبناء للأسر التي يتعاملون

(1) Bany, M., Op. Cit., pp. 40-138.

معها . وذلك لدراسة مشكلات أولئك الابناء من جميع النواحي عن طريق مقابلة كل الأطراف المتعلقة بالمشكلة بمن فيهم من مدرسين وزملاء وأصدقاء وغيرهم .

ونتيجة للاعداد المهني لأولئك الأخصائيين الأجتماعيين ، ولنجاحهم في مساعدة التلاميذ الذين كانوا يواجهون مشكلات اجتماعية تعوقهم عن التحصيل الدراسي والاستفادة من موارد وامكانيات المدرسة ، رأت بعض المدارس الاستعانة بهم للعمل مع التلاميذ ذوي المشكلات بها . ودخلت الخدمة الاجتماعية الى المجال المدرسي عن طريق بعض المدارس الأهلية في الولايات المتحدة الأمريكية بمدن بوسطن وهارتفورد ونيويورك في العام الدراسي ١٩٠٦ - ١٩٠٧ . وفي العام الدراسي ١٩١٣- ١٩١٤ عينت مدرسة روتشستر الحكومية بولاية نيويورك أخصائيين للعمل بها . وكان الاخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالمدرسة في تلك الفترة يسمى " المدرس الزائر " [1].

ومنذ العشرينات أخذت الخدمة الاجتماعية المدرسية في النمو مستفيدة من الأهتمامات التي وجهت نحو انحراف الأحداث من حيث أسبابها وطرق علاجه ، واعتبرت الخدمة الاجتماعية المدرسية من الوسائل الهامة في الوقاية من انحراف الأحداث ، كما بدأ الاتجاه الذي يؤكد على أهمية العلاقة بين المنزل والمدرسة والمجتمع في الظهور باعتباره محور الارتكاز الأساسي في الخدمة الاجتماعية المدرسية.

ويتمثل دور الأخصائي الأجتماعي في المجال المدرسي بالولايات المتحدة الامريكية في استخدام طريقة خدمة الفرد لمساعدة التلاميذ على التغلب على مشكلاتهم ، وذلك بالعمل مع التلاميذ أنفسهم أو أولياء أمورهم أو من له صلة بالمشكلات التي تواجههم ، أي أن دور

---

(١) سيد أبوبكر حسانين : الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، دار مكتبة الفكر ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٧٥ ، ص ص ٥٥- ٦٠ .

الأخصائي الأجتماعي يرتكز على استخدام طريقة خدمة الفرد بصفة اساسية في المجال المدرسي بالولايات المتحدة الامريكية . ويقوم الأخصائيون الاجتماعيون بممارسة عملهم بالمجال المدرسي إما عن طريق تعيينهم بالمدارس نفسها والعمل من داخلها في بعض المناطق ، أو بتعيينهم في مكاتب مركزية ملحقة بالادارات التعليمية حيث يسند للفرد الواحد منهم مدرسة أو أكثر تبعا لحاجة العمل في بعض المناطق الأخرى .

وتعرف الخدمة الأجتماعية المدرسية بأنها تطبيق مبادىء وطرق الخدمة [illegible] من أجل تحقيق الهدف الأعظم للمؤسسة التعليمية ، ذلك الهدف الذي يتمثل في إتاحة الفرص أمام التلاميذ للتعلم واعداد أنفسهم للحياة التي يعيشونها في الوقت الحاضر ، وكذا حياتهم التي سيواجهونها في المستقبل [1].

هذا ، وقد ذكر أن الولايات المتحدة الامريكية كانت أول بلد تطبق مهنه الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، وأن دخولها في هذا المجال قد حدث على أساس الشعور والاعتراف بحاجة تلاميذالمدارس الى مساعدة الأخصائيين الأجتماعيين ، الأمر الذى سهل توضيح وتحديد دور الأخصائي الأجتماعي في المجال المدرسي هناك ، وأصبح الدور الذي يجب أن يقوم به معروفا من البداية ، وهو مساعدة التلاميذ الذين يتعثرون في تعليمهم ، ومساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية لاعداد أبنائها للمستقبل . ونحدد مفهوم الخدمة الأجتماعية في المجال المدرسي بالولايات المتحدة الأمريكية على أساس التعريف الذى تبناه مكتب الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي بالجمعية الامريكية للأخصائيين الاجتماعيين ، وهو :

---

(1) Turner, John, B., et al., Ed., School Social work, National association of social workers, Inc., 1977, pp. 1237-1242.

" الخدمة الأجتماعية فى المجال المدرسى هى جزء من تعـــاون مشترك بغرض فهم البرامج المدرسية ، وتقديم المساعدة للتلاميــــد الذين يواجهون صعوبات في الاستفادة من موارد وامكانيات المدرســـة بكفاءة . والغرض من الخدمة هو تقديم المساعدة للتلميذ الذى يواجـه صعوبات لوقايته من خطورة تطور تلك الصعوبات حتى يستحيــــل علاجها "[1].

ويدل هذا التعريف على أن الخدمة الاجتماعية المدرسيـــة بالولايات المتحدة الأمريكية تركز على الجانب العلاجى ، ذلك الجانب الذى يهتم بصفة أساسية بالتلاميذ الذين يواجهون صعوبات أو مشكـــلات تعترض حياتهم الدراسية ، الأمر الذى أثار الكثير من الآراء حول موقف الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسى فى الوقت الحاضر . من هـــذه الآراء مايقول بأن الأخصائى الاجتماعى في معظم مدارس الولايات المتحـدة إما انه شخص غير معروف ، أو يعرف بأنه الشخص الذى يحول اليـــه التلاميذ ذوى المشكلات ، سواء تلك التى تتعلق بسوء عاداتهم تجـاه الدراسة أو الاستذكار ، أوبسوء علاقاتهم الأجتماعية مع الآخرين[2] . وعلـى ذلك فان بؤرة اهتمام الممارسة التقليدية للخدمة الأجتماعية المدرسيـة هوالتلميذ كحالة فردية[3] ، كما سبق أن أشرنا ، الأمر الذى جعـــل البعض يقول بأن الخدمة الأجتماعية المدرسية بشكلها الراهن بالولايـات المتحدة الامريكية لم تعد قادرة على مواجهة مايعترض المدارس الآن من مشكلات[4].

---

(١) سيد ابو بكر حسانين : المرجع السابق ، ص ص ٥٥ - ٦٠

(2) Sarri, R., The school in the community, U.S.A., 1972, p. 258.

(3) Costin, L., school social work practice, social work, Journal of National Association of social workers, Vol. 20, No. 2 (March 1975) pp. 135-142.

(4) Meares, A., Analysis of tasks in school social work, Social Work Journal, Vol. 22, No. 3 (May 1977), pp. 196-202.

وفى هذا الصدد عقدت حلقة دراسية بجامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الامريكيه عن " التغير الاجتماعى والخدمة الاجتماعبة المدرسية نظمتها الجمعيه الامريكية للأخصائيين الاجتماعيين ، والمعهد القومى للصحة العقلية ، كان أهم ما أوصت به هو الحث على ضرورة التجديد والتغيير في الخدمة الاجتماعية المدرسية في ربوع الولايات المتحدة الامريكية (١).

ويتضح من هذا ، أن موقف الخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الامريكية فى الوقت الراهن ليس أفضل من موقفها مجتمعنا . وان اختلفت أسباب ذلك في المجتمعين - وقد سبقت الاشارة الى بعض ماجاء بصدد هذا الوقف من آراء . والان ننتقل لنعرض لمحة تاريخية عن الخدمة الاجتماعية المدرسية بمجتمعنا المصرى ، ثم لمسئوليات الأخصائى الأجتماعى فى هذا المجال .

الخدمة الاجتماعية المدرسية في جمهورية مصر العربية :

بدأت الخدمة الاجتماعية فى المدرسة المصرية فى العام الدراسى ١٩٤٩ - ١٩٥٠ حيث دخل نظام الاشراف الاجتماعى فى التعليم لاول مرة فى تاريخ البلاد العربية ، وان كان دخول الاشراف الاجتماعى فى المدرسة المصرية قصد من ورائه مقابلة احتياجات تعليمية صرفه - كي تتفرغ بعض العناصر القيادية للعمل فى المدارس بدلا من المعلمين المشرفين الذين حولوا الى العمل الدراسى المنهجي للحاجة الماسة فى ذلك الوقت الى جهود كل معلم فى العملية التعليمية - ولقد قابل ذلك احتياجا اجتماعيا هاما من احتياجات الحياة فى المؤسسات التعليمية فى هذه المرحله التى كان يسود المجتمع فيها الاضطراب

---

(1) Sarri, R., Op. Cit., p. 7.

(١)

والقلق قبيل الثورة مباشرة بسبب الاستعمار والاقطاع (١).

وللمزيد من الايضاح يمكن القول أنه فى عام ١٩٤٩ أراد الدكتور طه حسين - وزير المعارف فى ذلك الوقت - أن يزيد من فرص التعليم أمام الشباب المصرى ، ولكن واجهته مشكلة نقص المدرسين ، فحاول ايجاد حل لهذه المشكلة • وكان يوجد فى ذلك الوقت بعض المدرسين الذين يتحملون نصف جدول دراسى فقط بينما يسند اليهم مسئوليات الاشراف على تلاميذ المدرسة - بما تستلزمه مسئوليه الاشراف من أعمال كتابية وادارية - فى نظير النصف الآخر من الجدول الدراسى وكان ذلك يعنى أنه لو أمكن اسناد عمليات الاشراف على التلاميذ لأشخاص آخرين من غير المدرسين المشرفين ، لأمكن اسناد جدول دراسى كامل لكل مدرس منهم ، وهذا يسهم فى حل مشكلة نقص المدرسين • لذلك قرر الدكتور طه حسين الاستعانة بالأخصائيين - كأنسب مهنيين لهذا العمل - ليحلوا محل المدرسين الذين يتحملون مسئوليات الاشراف على التلاميذ ، حتى يمكن تفرغ أولئك المدرسين للتدريس ، صدر قراره الوزارى رقم ٨٧٥٤ فى ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٩ بانشاء ادارة عامة لرعاية الشباب ، وكانت تلك الادارة تتولى اختيار وتعيين الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس والاشراف على مايقومون به من أعمال • وتم تعيين سبعة اخصائيين اجتماعيين فقط فى العام الدراسى ١٩٤٩ - ١٩٥٠ ثم عين مائتان وخمسة وعشرون اخصائيا اجتماعيا واخصائية اجتماعية فى العام الدراسى ١٩٥٠ - ١٩٥١ وكان يطلق على الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل بالمدرسة "المشرف الاجتماعى "(٢) • وظل عدد المعينين فى تزايد مستمر حتى الوقت الحاضر حيث وصل فى التعليم الأبتدائى

(١) عدلى سليمان وآخرون : الخدمة الاجتماعية فى المجالات التعليمية ، مكتبة الانجلو المصرية - القاهرة ، ١٩٦٥ ، ص ص ٢٠ - ٢٥ •
أحمد كمال أحمد : المدرسة والمجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ص ١٢ - ١٨ •

(٢) الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى للأستاذ الدكتور سيد أبو بكر حسانين ، بحوث ودراسات ، مجلة تصدرها وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ، العدد الاول ، المجلد الاول ، ١٩٧٥، ص ص ٩ - ١٥ •

والاعدادى والثانوى ٣٨٥٥ - أخصائيا اجتماعيا وأخصائية ، منهم ١٣٤٨ بالتعليم الابتدائى و ١٧٧٩ بالتعليم الاعدادى و ٧٢٨ بالتعليم الثانوى فى العام الدراسى ١٩٧٨/٧٧ [1].

وبعد هذه اللمحة التاريخية عن دخول الخدمة الأجتماعية فى المدارس المصرية ، نعرض مسئوليات الأخصائى الأجتماعى فى هذه المدارس فى الوقت الحاضر .

مسئوليات الأخصائى الاجتماعى فى المدرسة المصرية :

تناولت بعض المصادر العربية المصرية الخدمة الأجتماعية المدرسية بالتعريف فذكرت " أنها مجموعة المجهودات والخدمات والبرامج التى يهيؤها اخصائيون اجتماعيون لأطفال وطلبة المدارس بقصد تحقيق أهداف التربية الحديثة ، أى تنمية شخصيات الطلاب الى أقصى حد مستطاع ، وذلك بمساعدتهم على الاستفادة من الفرص والخبرات المدرسية الى أقصى حد تسمح به قدراتهم واستعداداتهم المختلفة[2].

وهناك تعريف آخر يقول : أن الخدمة الاجتماعية فى المجالات التعليمية عبارة عن جهود مهنية منظمة تعمل على رعاية النمو الاجتماعى للطلاب بقصد تهيئة أنسب الظروف الملائمة لنموهم وفق ميولهم وقدراتهم ، وما يتفق مع ظروف واحتياجات المجتمع الذى ينتمون اليه ويعيشون فيه [3].

---

(١) الاحصاء الاستقرارى للعاملين فى التعليم الابتدائى ، والاعدادى والثانوى فى العام الدراسى ١٩٧٨/٧٧ ، الادارة العامة للاحصاء والحساب الآلى ، وزارة التربية والتعليم ، مارس ١٩٧٨ .

(٢) فاطمة مصطفى الحارونى : خدمة الفرد فى محيط الخدمات الاجتماعية ، مطبعة السعادة بمصر ، الطبعة الثالثة القاهرة ، ١٩٦٩ ، ص ٣٣٥ .

(٣) عدلى سليمان وآخرون : المرجع السابق ، ص ١٣ .

واذا ما رجعنا لما سبق أن ذكرناه من تعريفات للخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الامريكية نجد انها لاتختلف فى كلا المجتمعين من حيث الغرض الأساسى وهو العمل على مساعدة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية ، وذلك باتاحة الفرص أمام التلاميذ للتعلم واعداد انفسهم للحياة التى يعيشونها حاضرا ومستقبلا كما جاء بتعريفها فى المجتمع الامريكى[1] . أو مساعدتهم على الاستفادة من الفرص والخبرات المدرسية الى أقصى ما تسمح به قدراتهم واستعداداتهم المختلفة كما جاء بتعريفها فى مجتمعنا المصرى . وان كان ثمة اختلاف فى أسلوب الممارسة فاننا نجده يركز على الجانب العلاجى لتلاميذ المدرسة الأمريكية كما سبق أن أوضحنا[2] ، بينما نجد أسلوب الممارسة بالمدرسة المصرية يشتمل على الجوانب الانشائية ، والوقائية ، والعلاجية ففى مجال الخدمات الانشائية يقوم الاخصائى الاجتماعى بتوفير الجماعات المنظمة واتاحة الفرص الكافية لاشراك أكبر عدد من طلاب المدرسة فيها مما ينميهم ويكشف عن ميولهم وقدراتهم .

كما يقوم فى هذا المجال أيضا بتهيئة الخدمات والمشروعات التى تقابل الاحتياجات الاساسية للطالب كتوفير الأغذية ووسائل الاسكان للمغتربين واماكن الاستذكار ووسائل استثمار أوقات الفراغ فى الأندية ومراكز الخدمة العامة والمعسكرات وغيرها من البرامج التى تعاون الطالب على تحقيق نموه الاجتماعى والبدنى .

وفى مجال الخدمات الوقائية ، التى تعنى وقاية الطلاب من التعرض لصعوبات تعوق نموهم واستفادتهم من المجال المدرسى فان ذلك يكون بتعاون كل من الأسرة والمدرسة بما يكفل رعاية الطالب صحيا ونفسيا واجتماعيا ، الأمر الذى يدعم توافقه ، ويزيد من ثقته فى نفسه ويجنبه الانحراف .

---

(١) انظر ص ١٢٩
(٢) انظر ص ١٣٢

ومن حيث الخدمات الأجتماعية فى المجال العلاجـــى ، فـإن الأخصائى الاجتماعى يقوم فى هذا المجال بمساعدة الطلاب فى النواحـــى التالية :-

(أ) مساعدتهم على مواجهة المشكلات الانفعالية التى يمرون بهـــا كالقلق ، وفقدان الثقة بالنفس ، والشعور بالنقص ، والعدوان أو الانطواء ، الى غير ذلك .

(ب) مساعدتهم على مواجهة مشكلات التخلف الدراسى التى ترجـــع الى اسباب ذاتية أو بيئية ، وما قد يترتب عليها من صعوبات أخرى كالهروب وعدم الاستقرار فى الدراسة .

(جـ) مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم التى ترجع الى سوء الحالـــة الاقتصادية أو الصحية أو بسبب الاضطرابات الأسرية .

هذا ، ويقوم الاخصائى الاجتماعى بالعمل فى المجالات السابقـة عن طريق منهاج عمل يقوم بتنفيذه فى المدرسة يتضمن الخطوط الأساسية التالية [1]:

أولا : <u>الخدمات الفردية</u>

يواجه تلاميذ المدارس أنواعا من المشكلات الفردية التى تختلف من تلميذ الى آخر تبعا لظروفه ولمرحلة نموه . وغالبا ما تتداخـــل العوامل الذاتية والمدرسية والبيئية والمجتمعية فى احداث المشكـــلات التى تواجه التلاميذ ، وتتدرج هذه المشكلات من البساطة الى التعقيد . ويقوم الأخصائى الاجتماعى بالعمل مع ذوى المشكلات الذين يطلبـــون بانفسهم مساعدته ، أو الذين يحولون اليه بمعرفة مدرسى المدرســة أو ناظرها أو الآباء وأولياء الأمور ، أو الذين يكتشفهم الأخصائـــى الاجتماعى بنفسه . وازاء هؤلاء التلاميذ يقوم الأخصائى الأجتماعـــى بما يلى :

---

(١) أحمد كمال أحمد ، وعدلى سليمان : المرجع السابق ، ص ص ١١٣ - ١١٦ .
سيد أبوبكر حسانين : المرجع السابق ، ص ص ١٠٥ - ١٢٤ .
عدلى سليمان وآخرون : المرجع السابق ، ص ص ٢١٥ - ٢٢٦ .

أ - بحث الحالات التي تحتاج لمعونات اقتصادية وتمويلها من الموارد المختلفة .
ب - بحث الحالات السلوكية والأجتماعية والنفسية والعلمية والصحية التي توجد في محيط الطلاب مع تطبيق القواعد المهنية في الدراسة والتشخيص ورسم خطة العلاج والمتابعة وتحويل الحالات التي تعجز امكانيات المدرسة عن علاجها الى الجهات الفنية المختصة مع متابعتها .
جـ - تنظيم الخدمات التي تساعد الطالب على مواجهة مشكلاته الفردية كعقد الندوات والمناقشات حول هذه المشكلات سواء للطلاب أو المؤثرين عليهم .
د - استخدام البطاقة المدرسية كأداة للتعرف على المستويات التحصيلية والاجتماعية والبدنية للطلاب الذين يتعامل معهم الأخصائي الأجتماعي حتى يمكنه مساعدتهم وفق احتياجاتهم وظروفهم الفردية والجماعية .

ثانيا : الخدمات الجماعية :

الجماعة هي وحدة العمل بالمدرسة سواء كانت جماعة فصل أو جماعة نشاط ، وقد اتجهت المدارس الى تكوين جماعات النشاط الحر التي ينضم اليها التلاميذ تبعا لرغباتهم ووفقا لميولهم واستعداداتهم كإحدى الوسائل التي تستعين بها في تحقيق رسالتها ، وبالتالي كان من الضروري تنظيم أساليب الحياة الجماعية في المدرسة سواء في جماعة الفصل أو جماعة النشاط حتى تستطيع أن تحقق الغرض منها ، والأخصائي الاجتماعي في هذا الصدد يقوم بما يأتي :

أ - التخطيط والتنظيم للجماعات المدرسية الملائمة ، ونشر الدعوة للانضمام اليها والانتخابات لعضوية مجالس اداراتها والتقويم لبرامجها واعداد السجلات اللازمة وتنظيم عملية التسجيل .
ب - الاشراف على الجماعات الاجتماعية كالنادي الأجتماعي ، وجماعة الخدمة العامة ، والرحلات ، والمعسكرات وغيرها .

ثالثا : تنظيم الخدمات الاجتماعية وتنسيقها :

المدرسة كمؤسسة اجتماعية تعتبر من المكونات الأساسية للمجتمع، الأمر الذى جعل من واجبها العمل على ايجاد التعاون المتبادل بينها وبين المجتمع الذى تقوم على خدمة أبنائه ، ويعنى ذلك أن لاتقتصر المدرسة على الاستفادة بموارد وامكانيات المجتمع فقط ، ولكن أيضا تفيد المجتمع بما لديها من موارد وامكانيات ، وفى هذا الصدد يقوم الأخصائى الأجتماعى بما يلى :

أ - العمل على ايجاد الترابط بين كل من البيت والمدرسة والمجتمع، ووضع خطة لتنظيم تبادل الخدمات الاجتماعية بين المدرسة والبيئه وما فيها من هيئات ومؤسسات معنية برعاية الطلاب .

ب - العمل مع مجلس الآباء والمعلمين ، وما يتطلبه ذلك من تنظيم اجتماعاته والاعداد لها ومتابعة قراراته ، وذلك بالقيام بأمانة سر هذا المجلس ، الى جانب العمل مع مجلس الرواد، ومجلس اتحاد الطلاب .

رابعا : البحوث الأجتماعية :

يقوم الاخصائى الاجتماعى بالعمل فى مجال البحوث الاجتماعية بما يلى :

أ - دراسة الظواهر الاجتماعية التى تتصل بالمشكلات العامة للطلاب او احتياجاتهم دراسة علمية واقتراح الحلول ومتابعة التنفيذ .

ب - حصر المؤسسات والموارد الموجودة فى البيئة والافادة من الصالح منها للطلاب .

ويجدر بنا فى هذا المجال أن ننوه بأن الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى فى مصر قد بدأت أولا فى المرحلة الثانوية ، ثم دخلت بعد ذلك المرحلة الاعدادية ، وأعقب ذلك دخولها الى المعاهد العليا والجامعات ، وأخيرا امتدت الى المرحلة الابتدائيه حيث يوجه الاخصائيون الاجتماعيون خدماتهم من خارج مدارس هذه المرحلة عن طريق قيام الأخصائى الاجتماعى الزائر بالخدمات الاجتماعية

التعليمية لمجموعة من مدارسها ، أما بالنسبة للمدارس الاعدادية والثانوية فان الاخصائي الاجتماعي يعمل داخلها ، مستعينا في نفس الوقت بمجهود الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بمكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية المنشأة خارج هذه المدارس ، وبالنسبة للمعاهد والكليات فان الاخصائيين الاجتماعيين يعملون من داخلها مع الاستعانة بالهيئات المساعدة .

هذا ، ويجب الا يخفى علينا أن التزايد المستمر في عدد الطلاب ، وكثافة الفصول ، الى جانب تعدد الفترات المدرسية وانكماش الوقت المخصص لكلمنها ، مع استخدام كل ما يمكن استخدامه من مرافق المدرسة كفصول دراسية للتلاميذ ، وارهاق المدرسين بنصيب وافر من الحصص الاساسية والاضافية ، كل ذلك قد أثر على فاعلية الخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي بصفة عامة وعلى جماعات النشاط المدرسية بصفة خاصة.

وقد اشرنا من قبل الى رأى بعض المختصين في هذا الصدد[1]. وفضلا عن ذلك ، فقد قام الباحث بدراسة كشفية بغرض استطلاع رأى الأخصائيين الأجتماعيين أنفسهم عن الحالة التى عليها جماعات النشاط المدرسية - لعلاقة ذلك بالبحث - وقد استخدم في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة ، وفيما يلى عرض للكيفية التى تمت بها هذه الدراسة ونتائجها .

---

(١) انظر ص ١٠٤ ، ١٠٥

دراسة استطلاعية لمعرفة آراء الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم الاعدادى بالنسبة لجماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية

قام الباحث باستطلاع آراء الأخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بمجال التعليم الاعدادى بشأن جماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية على النحو التالى :

(١) طلب الباحث من ادارة التربية الأجتماعية لمحافظة القاهرة التابعة للادارة العامة للتربية الرياضية والاجتماعية موافاته ببيان يشمل أسماء المدارس الاعدادية الرسمية التى تشملها الادارات التعليمية لمحافظة القاهرة والتى يعمل بها أخصائيون اجتماعيون فى العام الدراسى ٧٥ / ١٩٧٦ .

(٢) تسلم الباحث البيان المطلوب من الادارة فى كشوف مبين بها أسماء المدارس الاعدادية موزعة على الادارات التعليمية لمحافظة القاهرة حيث كان عدد تلك المدارس ١٧١ مدرسة اعدادية ، من جملة عددها البالغ ١٨٢ مدرسة حسب ماجاء بالنشرة الاحصائية الصادرة عن الادارة العامة للاحصاء بوزارة التربية والتعليم للعام الدراسى ٧٥ / ١٩٧٦ .

(٣) رأى الباحث أنه يمكن أخذ نصف هذا العدد (١٧١ مدرسة) كعينة لتلك المدارس المراد التعرف على حالة جماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية بها ، ولما كان نصف هذا العدد يساوى ٨٥٫٥ فقد عدل ليكون ٨٦ مدرسة اعدادية اختيرت بالطريقة العشوائية .

(٤) تم اعداد استمارة لجمع المعلومات المراد الحصول عليها من الاخصائيين الأجتماعيين روعى فى اعدادها الشروط الواجب توافرها فى الاستمارة حسب قواعد البحث الاجتماعى [١].

(١) انظر ص ١٨١

(٥) تم جمع المعلومات بواسطة هذه الاستمارة من عدد ١٤٠ من الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بالمدارس التي شملتها العينة ، ويمثل هذا العدد ٥٢٫٦ ٪ من جملة الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بالمدارس الاعدادية بمحافظة القاهرة وعددهم ٢٦٦ أخصائي اجتماعي [1] ، وقد تم ذلك في الفترة من ١٩٧٦/٤/١ الى ١٩٧٦/٤/١٥ وقد اختار الباحث هذه الفترة لجمع المعلومات حتى تكون استجابات الاخصائيين قائمة على أساس انطباعاتهم عن النشاط المدرسي خلال العام الدراسي .

(٦) قام بجمع المعلومات عدد من طلاب السنة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية ، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بشبرا قوامهم ٥٧ طالبا وطالبة ممن كانوا يمارسون تدريبهم الميداني بتلك المدارس ، وذلك بعد أن تم لهم شرح الاستمارة والغرض منها.

(٧) قام الباحث بعد ذلك بمراجعة الاستمارات للتأكد من اكتمال بياناتها ، وتم تفريغها في كشوف أعدت لهذا الغرض ، ثم قام بتبويبها في جداول يعرضها فيما يلي :

---

(١) الاحصاء الاستقراري للعاملين في المرحلة الاعدادية في العام الدراسي ٧٥ / ١٩٧٦ ، الادارة العامة للاحصاء ، وزارة التربية والتعليم ، مارس ١٩٧٦ .

جدول رقم (١)

يبين توزيع الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمدارس

التى شملتها العينة حسب مؤهلاتهم الدراسية

المؤهل الدراسى	العدد	النسبة المئوية
مؤهل عال فى الخدمة الاجتماعى	١٠٥	٧٥,٠٠
ليسانس الآداب قسم الاجتماع	٣٤	٢٤,٢٩
لايعلم	١	٠,٧١
المجموع	١٤٠	١٠٠

من الجدول رقم (١) نرى أن ٧٥ ٪ من جملة الاخصائيين الاجتماعيين الذين شملتهم الدراسة من الحاملين على مؤهل عال فى الخدمة الاجتماعية (بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو دبلوم عال فى الخدمة الاجتماعية) وأن ٢٤,٢٩ ٪ منهم من الحاملين على ليسانس الآداب قسم الاجتماع . وعلى ذلك يمكن استطلاع آرائهم بشأن الحالة التى عليها جماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية ، لاسيما وأن الغالبية العظمى منهم قد مارسوا العمل بالمجال المدرسى مددا تتراوح بين الثلاث سنوات والثمانى عشرة سنة ، كما سيتضح من الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٢)

يبين توزيع الأخصائيين الأجتماعيين حسب مدة العمل

بالخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى

المدة بالسنة	العدد	النسبة المئوية
ـ ٢	١٦	٤٣ر١١
٣ ـ	٤٨	٢٨ر٣٤
٦ ـ	٢٨	٠٠ر٢٠
٩ ـ	١٨	٨٦ر١٢
١٢ ـ	١٠	١٤ر٧
١٥ ـ ١٨	١٦	٤٣ر١١
لايعلم	٤	٨٦ر٢
المجموع	١٤٠	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن ٢٨ر٣٤ ٪ من الاخصائيين الاجتماعيين تتراوح مدد خدمتهم بالمجال المدرسى مابين ٣ ـ ٦ سنوات ، وأن ٢٩ر٥٤ ٪ منهم تتراوح مدد خدمتهم مابين ٦ ـ ١٨ سنة ، الأمر الذى يوضح أن لهؤلاء الاخصائيين الخبرة التى تمكنهم من الادلاء بالآراء التى توضح الموقف الراهن لجماعات النشاط وأعمال الريادة ، واقتراح الحلول الملائمة كما سيتضح من خلال عرض الجداول التالية .

جدول رقم (٣)

يبين الفترة الزمنية التي تستغرقها أوقات الراحة (الفسح) بالمدارس التي شملتها العينة تبعا لما أدلى به الاخصائيون الاجتماعيون

فترة الفسح بالدقيقة	العـدد	النسبة المئوية
١٠ ـ	٤٩	٣٥ر٠٠
١٥ ـ	٨٠	٥٧ر١٤
٢٠ ـ ٢٥	١١	٧ر٨٦
المجموع	١٤٠	١٠٠

ومن الجدول رقم (٣) يتضح أن ٩٢ر١٤ ٪ من اجابات الأخصائيين الأجتماعيين تقر أن الفترة الزمنيه لوقت الراحة (الفسحة) تتراوح ما بين ١٠ ـ ٢٠ دقيقة فقط ، ولاشك أن مثل هذه الفترة لاتكفي لقيام أي نشاط جماعي ، بل أن التلميذ يكاد يستغرق معظم هذه الفترة في مجرد الخروج من فصله للذهاب الى فناء المدرسة ثم العودة اليه ثانية .

وبالرغم من ذلك فانه ـ تنفيذا للنشرات الدورية ـ يقوم الاخصائيون الاجتماعيون بتكوين جماعات نشاط صورية ، يقف عامل الوقت حائلا اساسيا دون قيامها بأي نشاط ، والجدول رقم (٤) يبرز تلك الظاهرة .

جدول رقم (٤)

يبين تكوين جماعات النشاط المدرسية بالمدارس التى شملتها العينة من عدمـــه

تكوين الجماعـــــات	العدد	النسبة المئوية
تم تكوين جماعات نشاط	١٣٨	٩٨ر٥٧
لم تكون جماعات نشاط	٢	١ر٤٣
المجموع	١٤٠	١٠٠

ومن الجدول رقم (٤) يتضح أن ٩٨ر٥٧ ٪ من الاخصائيين الاجتماعيين قرر أنه قد تم تكوين جماعات نشاط مدرسية بمدارسهم انحصرت انواعها فى جماعات : الخدمة العامة ، الهلال الاحمر ، والرحلات ، والادخار والجمعية التعاونية • وهذا تكوين صورى - كما سبق القول تصادفه الكثير من العقبات ، أولها عقبة الوقت كما سيتضح من الجدول رقم (٥) ، وكذا الجدول رقم (٦) •

جدول رقم (٥)

يبين رأى الاخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بالصعوبات التى تواجه جماعات النشاط المدرسيـــة

التعرض لصعوبـــات	العدد	النسبة المئوية
دائمـــا	٦٧	٤٧ر٨٦
غالبـــا	٣٨	٢٧ر١٤
أحيانـــا	٣٣	٢٣ر٥٧
نـــادرا	٢	١ر٤٣
المجمـوع	١٤٠	١٠٠

من الجدول رقم (٥) نرى أن ٧٥ ٪ من مجموع الاخصائيين الاجتماعيين قرروا أن جماعات النشاط المدرسية تعترضها صعوبات إما بصفة دائمة أو غالبة ، وأن ٢٣ر٥٧ ٪ من مجموع عددهم قرر أن الجماعات تتعرض أحيانا لصعوبات ، أما انواع هذه الصعوبات فسيوضحها الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٦)

يبين رأى الاخصائيين الاجتماعيين بالنسبة لانواع الصعوبات التى تعترض جماعات النشاط المدرسية

م	انواع الصعوبـــــــات	التكرار	النسبة المئوية
١	عدم وجود وقت فراغ مناسب خـــلال اليوم المدرسى (٣٠ دقيقة فأكثر)	١٣٦	٩٧٫١٤
٢	تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم الواحد	١٢٤	٨٨٫٥٧
٣	عدم وجود أماكن مناسبة لممارســة انشطة الجماعات	١٠٣	٧٣٫٥٧
٤	ظروف عمل المدرسين المشرفيـــن على جماعات النشاط	١٠٢	٧٢٫٨٦
٥	صعوبات مالية	٥٦	٤٠٫٠٠
٦	عدم اقبال التلاميذ على الاشتــراك فى جماعات النشاط	١٠	٧٫١٤

ومن الجدول رقم (٦) نرى أنواع الصعوبات التى تعترض جماعـــات النشاط مرتبة ترتيبا تنازليا ، ونجد أن الصعوبات الأساسية هى علـــى التوالى : عدم وجود وقت فراغ مناسب خلال اليوم المدرسى (٣٠) دقيقة فأكثر) ، وتعدد الفترات المدرسية خلال اليوم الواحد ، وعدم وجـود أماكن مناسبة لممارسة أنشطة الجماعات ، وظروف عمل المدرسيـــــن المشرفين على جماعات النشاط لايمكنهم من القيام بمهمة الأشراف .

ولاشك أن وجود هذه الصعوبات يدعو للتفكير فى حلول تساعـــد الجماعات على ممارسة أنشطتها ، وهنا استطلع الباحث رأى الاخصائييـن الاجتماعيين المشتركين فى البحث عن مدى امكان قيام الجماعـــــات

بممارسة أوجه نشاطها قبل بدء الدراسة فى الصباح ، فكانت اجاباتهم شبه اجماعية بعدم امكان ذلك بنسبة ٩٨ر٥ ٪ من المجموع الكلى لعددهم وهو ١٤٠ أخصائيا ، وذلك لأسباب - أستطلع الباحث رأيهم بشأنها كذلك فتبين أنها - تتركز فى تعذر انتظام حضور التلاميذ وكذلك مشرفى الجماعات فى وقت مبكر قبل بدء الدراسة فى الصباح ، فلقد قرر ٩٧ر١٤ ٪ من الاخصائيين المشتركين فى البحث تعذر انتظام حضور التلاميذ ، فى حين قرر ٧٠ر٧١ ٪ من مجموع عددهم أيضا تعذر انتظام حضور مشرفى الجماعات فى مثل هذا الوقت المبكر .

كما لم يفت الباحث أن يستطلع رأى الاخصائيين فى امكانية قيام الجماعات بممارسة انشطتها عقب انتهاء الفترة الصباحية وقبل بداية الفترة المسائية ، وقد قرر ٨٠ر٧١ ٪ من مجموع الاخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البحث عدم امكانية ذلك لعدم وجود وقت كاف بين الفترتين .

كذلك لم يفت الباحث استطلاع رأى الاخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البحث بالنسبة لامكان ممارسة الجماعات لأوجه النشاط المختلفة عقب انتهاء الفترة الدراسية المسائية ، وقد قرر ٩١ر٤٣ ٪ من مجموع عددهم عدم امكان ذلك لتعذر انتظام التلاميذ ومشرفى الجماعات فى أوجه النشاط بسبب الوقت المتأخر .

مما سبق يمكن أن نستخلص استحالة قيام جماعة النشاط المدرسية فى المدارس الاعدادية قبل بدء الدراسة بالنسبة للفترة الدراسية الصباحية أو بين الفترتين الدراسيتين الصباحية والمسائية ، أو بعد انتهاء الفترة الدراسية المسائية .

كذلك لم يفت الباحث التعرف على رأى الاخصائيين الاجتماعيين بشأن الكيفية التى يتم بها شغل حصص الريادة فى ضوء ظروف المؤسسة التعليمية ، والجدول رقم (٢) يبين لنا ذلك .

جدول رقم (٧)
يبين رأى الأخصائيين الأجتماعيين بالنسبة لكيفية
شغل حصص الريادة

الكيفيـــــــــــــــــة	التكرار	النسبة المئوية
يستغلها المدرسون فى اجتماعات منظمة لممارسة أوجه نشاط جماعى	١٩	١٣ر٥٧
يعتبرونها فرصة لانجاز الاعمال المكتبية	٨٠	٥٧ر١٤
يعتبرونها فرصة للراحة من عناء العمل	٦٤	٤٥ر٧١
تستغل فى نواحى آخرى	٤١	٢٩ر٢٩

ومن الجدول رقم (٧) يتضح أن :

غالبية الأخصائيين المشتركين فى البحث يرون أن حصص الريـــادة بالمدرسة تعتبر بالنسبة للمدرسين فرصة لانجاز الاعمال المكـتبيـــــة المطلوبة ، أو فرصة للراحة من عناء العمل ، أو تستغل فى نواحـــى أخرى كقيام التلاميذ بحل الواجبات المدرسية خلالها ، كما أن قلـــة تبلغ نسبتها ١٣ر٥٧ ٪ من مجموع الأخصائيين الشمتركين فى البحـــث يرون أن المدرسين يستغلونها فى اجتماعات منظمة لممارسة أوجه نشاط جماعى بمعرفة التلاميذ ٠

ولما كان الامر كذلك ، طلب الباحث من الاخصائيين المشتركين ى البحث ذكر ما يقترحونه للتغلب على الصعوبات التى تواجه جماعات النشاط المدرسية ، والجدول رقم (٨) يبين هذه المقترحات مرتبـــة ترتيبا تنازليا ٠

جدول رقم (٨)

يبين أقتراحات الاخصائيين الاجتماعيين بالنسبة للتغلب على الصعوبات التى تواجه جماعات النشاط المدرسية

م	المقترحـــــــــــات	التكرار	النسبـــة المئويـــة
١	قيام الاخصائى الاجتماعى بحصـــص الريادة	١١٩	٨٥٫٠٠
٢	اتاحة الفرص للاخصائيين لتبـــادل الخبرات	١٠٦	٧٥٫٧١
٣	اتاحة الفرص لنمو الاخصائيـــــين مهنيا فيما يتعلق بالعمل مـــع الجماعات •	٩١	٦٥٫٠٠
٤	عقد ندوات لهيئات الاشـــراف بالمدرسة وكذلك الآباء والطـــلاب للتعريف بالقيمة التربوية للجماعات المدرسية •	٨٥	٦٠٫٧١
٥	العودة لنظام اليوم المدرسى الكامل	٧٩	٥٦٫٤٣
٦	تخصيص صالات وقاعات خاصة لنشاط الجماعات	٧٤	٥٢٫٨٦

ومن الجدول رقم (٨) نرى الآتى :

أ - أن ٨٥ ٪ من مجموع الاخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البحث ترى قيام الأخصائى الاجتماعى بحصص الريادة كعلاج للموقف فـــى ضوء ظروف المؤسسة التعليمية •

ب - وأن ٧٥٫٧١ ٪ من مجموع عددهم قد اقترح اتاحة الفرص أمـــام الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال التعليمى لتبـــادل الخبرات مع بعضهم البعض وقد يمكن ذلك عن طريق المعسكـرات والندوات ، والزيارات الميدانية والمطبوعات المتخصصة •

كما اقترح ٦٥ ٪ من الاخصائيين اتاحة الفرص لنمو الاخصائيين الاجتماعيين مهنيا فيما يتعلق بالعمل مع الجماعات ، وان كان ثمة ارتباط بين هذا الاقتراح وما قبله الا أن هذا يمكن تحقيقه عن طريق الدورات التدريبية ، والدراسات العليا المتخصصة وما الى ذلك .

جـ - كما اقترح ٧١ر٦٠ ٪ منهم عقد ندوات لهيئات الاشراف بالمدرسة وكذلك الآباء والطلاب للتعريف بالقيمة التربوية للجماعات المدرسية ، حتى يدرك الجميع هذه الحقيقة ، ويقبل التلاميذ على الاشتراك فى مثل هذه الجماعات .

وثمة اقتراحات اخرى أضافها بعض الاخصائيين قد لاتتناسب وظروف المؤسسة التعليمية ، كالعودة لنظام اليوم المدرسي الكامل ، وتخصيص صالات وقاعات خاصة لنشاط الجماعات الى غير ذلك .

والخلاصة هى أن جماعات النشاط المدرسى تواجه فى المؤسسة التعليمية العديد من الصعوبات التى لاتسمح بأن يتحقق بواسطتها الأهداف التربوية ، وكان هذا دافع أساسى للقيام بهذه الدراسة كما سبق أن أوضحنا .

ثالثا : منهج البحث وأدواته ومجالاته

منهج البحث :

اعتمدنا فى بحثنا هذا على استخدام المنهج التجريبى ، الـــذى بدأ بالملاحظة ، ثم الاحساس بالمشكلة ، ثم فرض الفروض ، ثم القياس القبلى والبعدى للمتغيرات موضع الدراسة ، ثم الكشف عن العلاقة بين تلك المتغيرات ، مستخدمين فى ذلك مقاييس الدلالة الاحصائيـــة لاختبار معنوية الفروق ، وكذا منهج المسح الاجتماعى بطريق العينة .

أدوات البحث :

تطلبت : استنا التجريبية هذه ، استخدام عدد من المقاييـــس واستمارات المقابلة والاستبيان ، وهى :

(١) مقياس النمو الاجتماعى لجماعة الفصل المدرسى من حيث أساليب السلوك المبتغاه .

(٢) مقياس التفاعل النفسى الاجتماعى للجماعة .

(٣) مقياس تماسك الجماعة .

(٤) مقياس المسئولية الاجتماعية .[1]

(٥) استمارة مقابلة لبعض مدرسى المرحلة الاعدادية للتعرف علـــى أساليب السلوك المبتغاة .

(٦) استمارة مقابلة لبعض خبراء التربية بخصوص أساليب السلـــوك المبتغاة .

(٧) استمارة مقابلة لبعض خبراء التربية بخصوص قياس تماســـك الجماعة .

(٨) استمارة استبيان لبعض الأخصائيين الأجتماعيين المشتغليـــن بالمجال المدرسى للتعرف على آرائهم بالنسبة لجماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية .

---

(١) سيد احمد عثمان : مقياس المسئولية الاجتماعية واستعمالاتـه ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ٢٥ .

(٩) استمارة تقديرات المدرسين المتدرجة للتلاميذ تبعا لأساليب السلوك سالفة الذكر ٠

(١٠) التقارير الدورية التى يقوم الأخصائي الاجتماعى بكتابتها عقب اجتماعات الجماعة التى يعمل معها ٠

وتجدر الاشارة هنا الى أن الادوات السابق بيانها قام الباحث بتصميمها فيما عدا مقياس المسئولية الاجتماعية ، وسيعرض الباحث لهذه الادوات تفصيلا فيما بعد ٠

مجالات البحث :

أ - المجال المكانى :

المجال المكانى الذى أجرى الباحث فيه هذه الدراسة هو مدرسة العباسية الاعدادية للبنين ، التابعة لادارة شرق القاهرة التعليمية والمدرسة تعمل بنظام الفترتين الدراسيتين خلال اليوم الواحد ، وللتعرف على المزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى ملحقات البحث [١].

ب - المجال البشرى :

يتكون المجال البشرى للبحث من ثلاث جماعات من جماعات فصول الصف الثانى الاعدادى بمدرسة العباسية الاعدادية للبنين حيث استخدمت احداها كجماعة تجريبية (جماعة فصل ٢ /١٠) ، والاثنتين الأخرتين كجماعتين ضابطتين وهما (جماعة فصل ٣/٢، وجماعة فصل ٨/٢) ، وسنعرض تفصيلا لكيفية اختيار هذه الجماعات ، والقواعد المنهجية التى راعاها الباحث فى هذا الصدد [٢].

ج - المجال الزمنى :

تم اجراء التجربة ، والقيام بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية خلال العام الدراسى بغرض الاعداد لهذه الدراسة ، وقد حصل الباحث

---

(١) انظر الملحق رقم (٢) بالنسخة الاصلية للبحث ٠

(٢) انظر ص ١٥٣

من الادارة التعليمية التابعة لها المدرسة على ترخيص رسمي بالقيام بهذه التجربة ٠

وقد بدأت عمليات القياس القبلي في ١٩٧٥/١١/١٥ ، ثم تمت عمليات القياس البعدى في نهاية التجربة في ١٩٧٦/٤/١٧ ٠ ولما كان البحث قد تم تسجيله في ١٩٧٥/٧/١٠ فقد أمضى الباحث الفترة مابين هذا التاريخ ، وبداية العمل في الرجوع الى المصادر المختلفة ، وإعداد المقاييس والاتصالات ٠ ثم كانت فترة تفريغ البيانات والتحليلات الاحصائية وكتابة تقرير البحث ٠

المقتضيات التي تم على أساسها تحديد مجالي البحث المكاني والبشري :

المجال المكاني :

لما كانت دراستنا هذه مرتبطة بأعمال الريادة التي سبق توضيح المقصود بها[1]، وحيث أن أعمال الريادة هذه محدد استخدامهـــــا بالمرحلتين الأعدادية والثانوية ، فقد رأى الباحث اجراء دراستــــه بالمرحلة الاعدادية نظرا لأهمية هذه المرحلة المرتبطة ببداية مرحلـــة المراهقة في حياة الفرد من ناحية ولما أبداه بعض مديرى ونظـــار هذه المرحلة من استعداد للتعاون معه من ناحية أخرى .

وقد وقع اختيار الباحث على مدرسة العباسية الاعدادية للبنين التابعة لادارة شرق القاهرة التعليمية كمجال مكاني لدراسته ، للأسباب التالية :

أ - سهولة اتصال الباحث بتلك المدرسة .

ب - اقتناع ناظر المدرسة والوكلاء والاخصائي الاجتماعي بفكـــرة التجربة وهدفها .

جـ - احساس الباحث بالطمأنينة الناتجة عن كثرة تردده على هـــذه المدرسة عند قيامه بمهمة الاشراف على التدريب الميدانـــي بها ، واشتراكه في الأنشطة التي كانت تنظمها في المناسبـــة المختلفة . الأمر الذي جعله يشعر بأن وجوده بالمدرسة ليـــس بمستغرب لدى الكثير من التلاميذ وكذا العاملين بهـــذه المدرسة .

المجال البشري :

بعد ان حدد الباحث المجال المكاني لدراسته بقي عليه أن يحـــدد المجال البشرى لها والمتمثل في الجماعات المكونة لمجتمع البحـــث .

---

(1) انظر الملحق رقم (٤) بالنسخة الأصلية للبحث

وحيث أن هذه الدراسة تطلبت استخدام المنهج التجريبي لتحقيق الفروض التي قام عليها ، فقد رأى الباحث استخدام جماعة تجريبية وجماعتين ضابطتين بغرض التأكد من أن التغير الذي يطرأ على الجماعة التجريبية انما هو راجع اصلا لاستخدام المتغير التجريبي (المستقل) وليس راجعا لتدخل أو لتأثر عوامل أخرى قد لايفطن لها الباحث ، وذلك بمقارنة نتائج قياس الجماعة التجريبية بنتائج قياس جماعتين ضابطتين لا جماعة واحدة .

وتم تحديد الجماعات الثلاث المطلوبة عن طريق الاختيار العشوائي ، من بين جماعات فصول الصف الثاني الاعدادي البالغ عددها بهذه المدرسة احدى عشرة جماعة وذلك بعد استبعاد جماعة فصل (٢/١) ، وجماعة فصل (٢/٢) لاختلاف افرادها عن بقية أفراد الجماعات التسع الاخرى من حيث المستوى التحصيلي ، اذ يضم هذان الفصلان التلاميذ المتفوقين دراسيا في امتحان النقل من الصف الأول الى الصف الثاني ، وأسفرت هذه العملية عن اختيار جماعات فصول : (٢ /٣) ، (٢/٨) ، (٢/١٠) .

وبالمثل تم تحديد أى الجماعات الثلاث تكون تجريبية ، وأيهما تكون ضابطة بالطريقة العشوائية أيضا ، فكانت الجماعة التجريبية هى جماعة فصل (٢ /١٠) ، والضابطتين هما جماعتي فصل (٢ / ٣) وفصل (٢ / ٨) ، وقد استخدمت هذه الجماعات في البحث بالأسماء التالية : جماعة فصل ٢ /٣ سميت (الجماعة الضابطة أ) ، وجماعة فصل ٢ / ٨ سميت (الجماعة الضابطة ب) ، وجماعة فصل ٢ / ١٠ سميت (الجماعة التجريبية جـ) .

أما سبب اختيار الباحث للجماعات الثلاث من بين جماعات الصف الثاني الاعدادي اختيارا عمديا فيرجع لعدة أسباب منها :

- أى بقاء تلاميذ الصف الأول مستقرين بفصولهم ، واستمرارهم بهـا دون تحويل لمدرسة أخرى أو لفصل آخر بنفس المدرسة أمر قليل الاحتمال بمقارنتهم بتلاميذ الصف الثانى ٠ وحيث أن استقـرار التلاميذ أمر هام تتطلبه التجربة ، لذا اختار الباحث الجماعـات المكونة لمجتمع بحثه من بين جماعات الصف الثانى دون الصـف الأول ٠

- وبالنسبة لتلاميذ الصف الثالث : فان من الأمور المألوفة انقطـاع الكثير منهم عن الحضور للمدرسة قبل انتهاء العام الدراسى بغـرض الاستعداد لدخول امتحان الشهادة الاعدادية ، الأمر الذى لايتفـق وخطة التجربة المستمرة حتى نهاية العام الدراسى ٠

وعلى ذلك استقر رأى الباحث على اختيار الجماعات اللازمـة لاجراء التجربة من بين جماعات الصف الثانى دون الصف الثالـث الاعدادى ، وكان ذلك بناء على مناقشته مع الجهازالادارى ، بالمدرسة حول المتطلبات اللازم توفرها فىالجماعات المكونة لمجتمع البحث ٠

ولما كان التصميم التجريبى يتطلب توفر قدر من التكافؤ بيـن الجماعات نظرا لصعوبة الحصول على جماعتين متكافئتين تماما ، وحيث قد جاء فى هذا الصدد : " أن من الصعوبة ايجاد مجموعات متكافئـة من كافة الوجوه لتعدد المتغيرات وتنوعها ، ومهما بذل الباحـث من جهد لتحقيق التماثل التجريبيين أفراد مجموعتين فيما يتعلـق بالجنس ، والعمر ، والحالة التعليمية ، والاقتصادية ، فتظـل هناك احتمالات أخرى ليست فى الحسبان ، ومن الأمور الاساسيـة أن يعرف الباحث استحالة الحصول على مجموعات متكافئة تمامـا[1]. لما كان الأمر كذلك فقد وجد الباحث أن نوعية الجماعات التى يعتزم استخدامها كمجال بشرى لدراسة متكافئة فى عدة جوانب أساسية هى :

---

(١) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ٢١٠ ٠

١ - من حيث الجنس : اختيرت الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث من بين جماعات كل أفرادها من البنين ٠

٢ - من حيث العمر الزمني لأفراد الجماعات : اختيرت الجماعات الثلاث من بين جماعات الصف الثاني الاعدادي الذي يقع سن أفراده في الفئة (١٤ - ١٥ سنة تقريبا) ٠

٣ - من حيث الحالة التعليمية : اختيرت الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث من بين جماعات صف دراسي واحد هو الصف الثاني من مرحلة تعليمية واحدة هي المرحلة الاعدادية ، وذلك بعد استبعاد الفصلين ذوي الطبيعة المتميزة كما سبق أن اوضحنا

٤ - من حيث القائمين بالعملية التعليمية مع الجماعات الثلاث : قد أوجدت ادارة المدرسة بين جماعات الفصول الثلاث اتفاقا من حيث المدرسين القائمين بتدريس المواد المختلفة لها وذلك استجابة منها لمتطلبات التجربة ٠

٥ - من حيث عدد أفراد كل جماعة : اذ تتكون جماعة فصل (٢ /٣) من ٣٨ تلميذا ، وتتكون جماعة فصل (٨/٢) من ٣٩ تلميذا ، وتتكون جماعة فصل (٢ / ١٠) من ٣٨ تلميذا ٠

٦ - وكذا تكافؤها من حيث المتغيرات الأساسية موضع الدراسة والتي تم قياسها قياسا قبليا وهي [١]:

أ - أساليب السلوك السيئة ٠

ب - التفاعل النفسي الأجتماعي ٠

جـ - الاحساس بالمسئولية الاجتماعية٠

٧ - بالاضافة الى تكافؤ الجماعات الثلاث من حيث عدة متغيرات أخرى متعلقة بالحالة الاجتماعية لافراد هذه الجماعات ، كوجود الأب في الأسرة ، وكذا وجود الأم ، وعدد أفراد الاسرة وعدد حجرات المسكن ، والاشتراك بالأندية ، وكذا من ناحية توفر بعض أجهزة الثقافة والاعلام والترويح بالمسكن كالراديو

---

(١) انظر الملحق رقم (٣) : اختبار تماثل الجماعات من حيث المتغيرات التي تم قياسها قياسا قبليا ، بالنسخة الأصلية للبحث ٠

والتليفزيون ، حيث قد اختبر الباحث الدلالة الاحصائية للفرق بين نسب تلك المتغيرات في الجماعات الثلاث للتحقق من التكافؤ المشار اليه [1].

هذا ، وبعد أن وضع الباحث المقتضيات التي تم على اساسها تحديد مجالات البحث ، فإنه في الجزء التالي يقوم بتوضيح كيفية إعداد أدوات البحث .

-----

(١) انظر الملحق رقم (٣) : اختبار تماثل الجماعات ، من حيث الحالة الاجتماعية لافرادها ، بالنسخة الاصلية للبحث .

إعداد أدوات البحث

تطلبت الدراسة وضع وتصميم واستخدام عدد من المقاييس واستمارات المقابلة والاستبيان والتي تمثلت فيما يلي :

(١) مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاه.

(٢) مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي .

(٣) مقياس تماسك الجماعة .

(٤) مقياس المسئولية الاجتماعية .

(٥) استماره الاستبيان الخاصة بالاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال التعليمي .

وسنعرض هنا لكيفية وضع واستخدام تلك الأدوات ، حيث تبدأ بمقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاة .

١ - (مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاة)

سنوضح فيما يلي المراحل المختلفة التي مر بها هذا المقياس من حيث وضعه وتصميمه .

المرحلة الأولى :

من المعلوم أن أخصائي الجماعة عندما يقوم بدوره المهني مع أية جماعة يكون من أهم الأهداف التي يسعى الى تحقيقها مساعدة المؤسسة التي بها هذه الجماعة على تحقيق أهدافها[1]، وذلك وفقا للتعاريف المختلفة لخدمة الجماعة ، وعلى هذا فان الأخصائي الاجتماعي عندما يقوم بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي يكون من واجبه الاهتمام بمساعدة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها ، وذلك بأن تسير العملية التعليمية داخل الفصل المدرسي على أحسن مايرجوه

---

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ١٦

المدرس ، وتنشده المدرسة . ولكي يتحقق هذا فانه يسعى الى تنمية بعض أساليب السلوك الميسرة للعملية التعليمية في أعضاء هذه الجماعة ومن ثم كان على الباحث أن يتعرف على أهم تلك الاساليب السلوكية ممن يقومون أملا بالعملية التعليمية مع جماعات الفصول المدرسية ، وهم المدرسون ، فهم أقدر الناس على ادراكها . وفي سبيل ذلك قام الباحث بالخطوات التالية :

أ - عمل لقاءات مع الكثير من المدرسين الذين يعملون بالمرحلة الاعدادية للتعرف - عن طريق المناقشة - على تلك الاساليب السلوكية المرجوة .

ب - عرض وجهة نظره على الكثير من العاملين بمجال الخدمة الاجتماعية المدرسية سواء أكانوا أخصائيين أم مفتشين وموجهين.

جـ - صمم استمارة تتضمن سؤالا أساسيا واحدا ، استخدم عدد منها أثناء مقابلاته مع المدرسين كما استعان ببعض الاخصائيين الاجتماعيين في القيام بهذه المهمة ، وفيما يلي الاستمارة المشار اليها .

السيد المربي الفاضل

تحية طيبة .. وبعد ..

يشرف الباحث أن يستنير برأيكم فيما يلي :

لكي تسير العملية التعليمية داخل الفصل المدرسي على أحسن ما يرجوه المدرس وتنشده المدرسة ، فان هناك بعض الاساليب السلوكية التي يجب أن تتوفر في تلاميذ هذا الفصل حتى يتحقق ذلك . رجاء ذكر أهم تلك الأساليب التي يجب أن تتوفر في تلاميذ الفصل في خمس عبارات موجزة :

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

مع الشكر .. الباحث

د - استطاع الباحث أن يحصل بهذه الطريقة على آراء (٨٧ مدرسا) بالمرحلة الاعدادية ، من عدد من مدارس محافظة القاهرة هي : مدرسة العباسية الاعدادية للبنين ، ومدرسة الحسينية الاعدادية للبنين ، ومدرسة على عبداللطيف الاعدادية للبنين ، ومدرسة رمسيس الاعدادية للبنين بشبرا[1].

هـ - وجد الباحث أن الاستمارات الصالحة ٧٥ استمارة ، اسفرت عن عدد من أساليب السلوك التى يرغب المدرسون توفرها فى تلاميذ فصولهم ، والجدول رقم (٩) يظهر النتائج المستخلصة من الاستمارات المشار اليها .

جدول رقم (٩)

يبين أهم اساليب السلوك المبتغاه فى جماعة الفصل المدرسى

م	اساليب السلوك	التكرار	النسبة ٪
١	احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم .	٦٣	٨٤ر٠٠
٢	العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم وحسن معاملتهم وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .	٥٧	٧٥ر٠٠
٣	الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح وعدم التهريج أثناء الحصص .	٥٢	٦٩ر٠٠
٤	المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها وعلى مظهر الفصل وعدم الميل الى الاتلاف .	٤٨	٦٤ر٠٠
٥	القدرة على التعبير والمناقشة وابداء الرأى .	٤٤	٥٨ر٦٦
٦	انجاز الاعمال والواجبات المدرسية فى مواعيدها وتحمل المسئولية .	٤١	٥٤ر٦٦
٧	الاهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والادوات .	٣٨	٥٠ر٦٦

(١) ويرجع سبب اختيار الباحث لهذه المدارس ثقته فى معاونة الاخصائيين الاجتماعيين له فى جمع البيانات المطلوبة من مدرسيها .

يبين الجدول رقم (٩) أهم اساليب السلوك المرغوب توفرها في التلاميذ مرتبة ترتيبا تنازليا ، ويرى الباحث أن كل هذه الاساليب لها أهميتها ، ولكنها مسألة عرض وفق ما رآه المدرسون المشتركون في ملء الاستمارة .

هذا ، مع العلم بأنه قد جاء ببعض الاستمارات أساليب سلوكية أخرى خلاف ماهو موضح بالجدول ، تتفق معها الى حد كبير من حيث المعنى مثل : الاخلاق الطيبة التى تساعد على انشراح النفس البعد عن الانانية ، ابلاغ ادارة المدرسة بأى مخالفة تحدث داخل المدرسة ، احترام القوانين داخل الفصل والمدرسة ، احترام آراء الغير وتقبل وجهات النظر الأخرى ، أن يتوفر فى التلاميذ الروح الجماعية ، الناحية الصحية التى تساعد التلاميذ على الفهم والاستيعاب ، التقرب من المعلم والاستفادة منه ، عدم تأجيل عمل اليوم الى الغد ، الانصات التام ومتابعة الدرس والتخلق بالخلق الحسن ، العلاقات الانسانية الطيبة بين التلاميذ ، عدم المشاركة فى الفوضى ، تقديرهم للمسئولية وتحملهم لها .. وغير ذلك . ولقد اكتفى الباحث بأساليب السلوك الواردة بالجدول رقم (٩) ، وذلك لاتفاق الاغلبية بشأنها ، ولسهولة ملاحظتها بين التلاميذ ، وكذلك لأنها تتضمن ماجاءت به الاجابات الاخرى .

المرحلة الثانية :

عرض الباحث النتائج السابقة على بعض خبراء التربية ، لاستطلاع رأيهم فيها ولهذا اعد استمارة مقابلة لهذا الغرض على النحو التالى:

(استمارة مقابلة لبعض السادة خبراء التربية)

السيد الاستاذ الفاضل ......

تحية طيبة .. وبعد

لما كانت طريقة العمل مع الجماعات - كاحدى طرق الخدمة الاجتماعية-عندما تستخدم مع جماعة الفصل المدرسى تكون بغرض المساعدة على أن تسير العملية التعليمية على أحسن ما يرجوه المدرس وتنشده المدرسة ، فانه - لكى يتحقق هذا الغرض - يجب أن تتركز

عملية المساعدة على تنمية بعض الأساليب السلوكية في أعضاء تلك الجماعات .

وعليه ، ماهى تلك الاساليب السلوكية أو الصفات التى تهم المدرسين القائمين بالعملية التعليمية والمطلوب ايجادها وتنميتها في الفصل المدرسي كجماعة وكأفراد ؟

من أجل الوصول الى اجابة على هذا السؤال قام الباحث باستطلاع رأي عدد من المدرسين (٧٥ مدرسا بالمدارس الاعدادية بادارتي شمال وشرق القاهرة) عن طريق استمارة أعدت لهذا الغرض ، وقد أسفرت هذه العملية عن رغبة هؤلاء المدرسين في ايجاد وتنمية الخصائص المدونة في الجدول الموضح بعد . فهل ترى سيادتكم أن اساليب السلوك الآتية ذات أهمية . ويجب تنميتها في جماعة الفصل المدرسي؟

اساليب السلوك	الاستجابة: نعم	الاستجابة: لا
١ - احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم	...	...
٢ - العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم ، وحسن معاملتهم وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .	...	...
٣ - الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح وعدم التهريج اثناء الحصص .	...	...
٤ - المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها ، وعلى مظهر الفصل وعدم الميل الى الاتلاف .	...	...
٥ - القدرة على التعبير والمناقشة وابداء الرأى .	...	...
٦ - انجاز الأعمال والواجبات المدرسية في مواعيدها وتحمل المسئولية .	...	...
٧ - الاهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والادوات .	...	...

واذا كانت هناك أساليب سلوكية أخرى ترى سيادتكم اضافتهــــــا لاهميتها ، فنرجو التفضل بذكرها .

....

....

مع الشكر ،،

الباحـــث

هذا ، ولقد عرض الباحث تلك الاستمارة على ثمانية من خبراء التربية بجامعات الأزهر ، وعين شمس ، وطنطا ، وكانت نتيجة استطلاع آرائهم هي كما جاءت في الجدول رقم (١٠)* .

---

* انظر الجدول رقم (١٠) بالصفحة التالية

جدول رقم (١٠)

يبين آراء السادة خبراء التربية [(١)] بشأن اساليب السلوك المرغوب تنميتها في جماعة الفصل المدرسي

اساليب السلوك	الاستجابة	
	نعم	لا
١ - احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم •	٨	—
٢ - العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم ، وحسن معاملتهم وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم •	٨	—
٣ - الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح وعدم التهريج أثناء الحصص •	٨	—
٤ - المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها ، وعلى مظهر الفصل وعدم الميل الى الاتلاف •	٧	—
٥ - القدرة على التعبير والمناقشة وابداء الرأى •	٨	—
٦ - انجاز الاعمال والواجبات المدرسية فى مواعيدها وتحمل المسئوليات •	٨	—
٧ - الإهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والأدوات •	٧	١

(١) - الاستاذ الدكتور ابراهيم عصمت مطاوع ، أستاذ التربية، وعميد كلية التربية - جامعة طنطا •

- الاستاذ الدكتور حامد عبدالسلام زهران ، استاذ الصحة النفسية المساعد بكلية التربية - جامعة عين شمس •

- الإستاذ الدكتور احمد خيرى كاظم - عميد كلية التربية - جامعة الأزهر •

- الاستاذ الدكتور سيداحمد عثمان ، أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي بكلية التربية - جامعة عين شمس •

- الاستاذ الدكتور صلاح جوهر ، استاذ ورئيس قسم الادارة التربوية والتخطيط التربوى بكلية التربية - جامعة الازهر •

- الاستاذ الدكتور عبدالباسط محمد حسن ، استاذ ورئيس قسم الاجتماع بكلية البنات - جامعة الازهر •

- السيد الدكتور عزت الطويل ، مدرس علم النفس التعليمي ، بكليه التربية جامعة طنطا •

- السيد الدكتور محمد سمير حسانين ، مدرس أصول التربية ، بكلية التربية ، جامعة طنطا •

مع ملاحظة ان مراكز السادة الخبراء العلمية المبينة هنا هي مراكزهم عند عرض استمارة المقابلة ، وكتب الاسماء وفق الترتيب الأبجدى

ومن الجدول رقم (١٠) نرى اجماع آراء السادة خبراء التربية على أهمية تنمية الاساليب السلوكية فى تلاميذ الفصول المدرسية كما جاءت نتيجة استطلاع رأى السادة مدرسى المدارس الاعدادية السابق الاشارة اليها[1].

المرحلة الثالثة :

تتضمن هذه المرحلة تصميم مقياس يمكن بواسطه اجراء المقارنة بين مستوى الجماعات المكونة لمجتمع البحث الضابطة والتجريبية من حيث أساليب السلوك السابق بيانها ، وبالتالى يمكن الاجابة على الغرض المتعلق بهذا الجانب [2].

وقد قام الباحث بتصميم مقياس اطلق عليه " مقياس النمو الاجتماعى لأعضاء جماعة الفصل المدرسى من حيث اساليب السلوك المبتغاه " . واستوحى فكرة انشائه من المقاييس التى تقوم اساسا على تقدير الأعضاء لبعضهم البعض من حيث بعض الاساليب السلوكية ، او الصفات الشخصية التى تتوفر بكل منهم ، كاختبارات الرأى أو الاختبارات شبه السوسيومترية [3] واختبار من تظن [4] وأسلوب التدريج الانتخابى [5]. والفكرة الاساسية لهذه الاختبارات تعتمد على أن الزملاء يمكنهم أن يقرروا جميع مظاهر شخصية التلميذ ، ولقد نجحت هذه الطريقة فى جميع المراحل التعليمية من المدرسة الابتدائية الى الجامعة ، على أن الاسئلة يجب أن تتعدل وتتغير بما يناسب

---

(١) انظر ص ١٦٤ .

(٢) انظر ص ١٠٩ .

(٣) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٧٥١ .

(٤) نجيب اسكندر ابراهيم ، وآخرون : الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعى ، الطبعة الثانية ، مؤسسة المطبوعات الحديثة القاهرة ، ١٩٦١ ، ص ٤٧٥ .

(٥) سعد عبدالرحمن : أسس القياس النفسى الاجتماعى ، المرجع السابق ، ص ص ١٧٤ـ ١٨٢ .

نوع الجماعة [1]. وبعبارة أخرى فان هذه الوسائل تعتمد على مدى معرفة زملاء الفرد ومخالطيه بخصائص سلوكه وتصرفاته ومفاهيمه وأحكامه ، فهم في هذه الحالة سوف يقومون مقام الحكم في تقدير شخصية الفرد [2].
فبالنسبة لاختبارات الرأى أو الاختبارات شبه السوسيومترية يطلب من الافراد ابداء آرائهم بعضهم عن البعض الآخر فيما يتعلق بسمات شخصية ، وأنماط سلوكية معينة [3]. وبالنسبة لاختبار من تظن ، فانه يتكون من قائمة تحتوى على ٢٤ عبارة تصف أنواعا (جيدة ، أو رديئة) من السلوك أو الاتجاهات ، مثل :

- شخص يضبط أعصابه ولايغضب .
- شخص يسخر من الآخرين ويضايقهم .

ويطلب من أفراد الجماعة أن يقرأ كل منهم العبارات بعناية وأن يحاولوا ذكر الشخص أو الاشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الأوصاف ، ثم يكتب تلك الاسماء في المسافات المخصصة لذلك أمام كل عبارة [4]. أما اسلوب التدريج الانتخابى ففيه يحدد الباحث نمط السلوك مقدما ثم يطلب ممن يقوم بعملية التدريج أن يحدد أسماء الافراد الذين يقومون أكثر من غيرهم باظهار ذلك النمط السلوكى المعين ، ويصلح هذا الأسلوب بين الاطفال في الفصول المدرسية [5].

قياسا على ماسبق ، وتأسيسا عليه صمم الباحث مقياسا محتويا على سبع عبارات ، كل منها تصف نوعا معينا من أنواع السلوك ولكى يصل الباحث الى أوضح العبارات ، وأسهلها فهما لدى التلاميذ ويؤدى المقياس الغرض منه على أكفأ وجه قام الباحث بما يلى :

---

(1) جابر عبدالحميد جابر : مدخل لدراسة السلوك الانسانى (مبادىء وتجارب) دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ١٠٤ .

(2) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ١٧٤ .
سيد محمد غنيم : سيكولوجية الشخصية (محدداتها ، قياسها ، نظرياتها) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ٤٣٥ .

(3) لويس كامل مليكه : المرجع السابق ، ص ٧٥١ .

(4) نجيب اسكندر ابراهيم وآخرون : المرجع السابق ، ص ٤٧٥ .

أ - عرض الباحث كل عبارة من العبارات السبع على أعداد مختلفة من التلاميذ فرادى وجماعات ، وكان يعدل مايحتاج لتعديل سواء باضافة بعض الكلمات أو حذف كلمات أخرى لكي يصل الى اوضح وأبسط صياغة ٠

ب - بعد أن تأكد الباحث من وضوح العبارات من حيث المعنى المقصود بكل منها ، طلب من بعض تلاميذ أحد فصول الصف الثاني الاعدادي[1] ، كتابة أسماء زملائهم الذين تنطبق عليهم الاوصاف التي تعنيها كل عبارة ، وكان ذلك بعيدا عن جماعة الفصل الذي منه هؤلاء التلاميذ ، وراقب الباحث الفترة الزمنية التي استغرقها التلاميذ في كتابة الأسماء ، وسلوكهم أثناء ذلك ، ومتوسط عدد الاختبارات ٠

جـ - قام الباحث بعرض تلك العبارات مرة ثانية على هؤلاء التلاميذ ولكن أثناء وجودهم - هذه المرة - بفصلهم مع زملائهم الآخرين ، لكي يقوموا بكتابة أسماء من تنطبق عليهم أوصافها من زملاء فصلهم ، وراقب الباحث سلوكهم وتصرفاتهم أثناء قيامهم بكتابة اختياراتهم ، والفترة الزمنية المستغرقة في ذلك ، ومتوسط عدد الاختيارات ٠

فمن حيث السلوك لاحظ أن الكثير من التلاميذ القائمين بعملية الاختيار يقفون عقب قراءتهم كل عبارة ليتمكنوا من استعراض وجوه زملائهم ، الأمر الذي يمكنهم بالتالي من اختيار من ينطبق عليه منهم الأوصاف التي تعنيها تلك العبارة ٠ كما لاحظ أن البعض منهم قد حاول التأثير على البعض الآخر سواء بالكلام أو الاشارة لكي يكتب كل منهم اسم الاخر ٠ ومن حيث الفترة الزمنية لاحظ ان قيام التلاميذ بعملية الاختيار هذه المرة قد استغرق منهم وقتا أطول مما كان في المرة السابقة في الخطوة (ب)، وان كان متوسط عدد الاختيارات قد زاد في هذه المرة عن متوسطه في المرة السابقة (ب) ٠

(١) كان هؤلاء التلاميذ من جماعة فصل (٢/٥) وقد استخدمت هذه الجماعة في بحثنا لهذا الغرض فقط واعتبرت كجماعة استطلاعية ٠

د - في هذه المرة ، قدم الباحث للتلاميذ - أثناء وجودهم بفصلهم مع زملائهم الآخرين - تلك العبارات مقرونة بكشف أسماء تلاميذ الفصل وراقب سلوكهم ، والفترة الزمنية المستغرقة في قيامهم بعملية الاختيار ومتوسط عدد الاختيارات . فمن حيث السلوك لاحظ الباحث هدوء التلاميذ واستقرارهم ، فلم يقف أحد ، ولم يحاول أي منهم التأثير على غيره ، ويرجع ذلك الى أن كل منهم قد اعتمد على كشف الاسماء الذي ظل يتفحصه لانتقاء واختيار من ينطبق عليهم الوصف الخاص بكل عبارة ، وقد ترتب على هذا اختصار الفترة الزمنية المستغرقة ، مع زيادة متوسط عدد الاختيارات في هذه المرة عما كان في المرتين السابقتين (ب) ، (جـ) .

هـ - ولكي يقرأ التلميذ القائم بعملية الاختيار كل أسماء جماعة فصله المكتوبة قرين كل عبارة ، قام الباحث بتغيير ترتيب هذه الاسماء من عبارة الى أخرى . وطلب من التلاميذ وضع علامة (✓) أمام اسم كل من ينطبق عليهأوصاف كل عبارة من تلاميذ الفصل .

و - أجرى الباحث بعد ذلك عمليات اختبار المقياس من حيث الصدق والثبات على النحو الذي سيوضح فيما بعد .

ز - وعلى ذلك كانت الصورة النهائية لهذا المقياس على النحو التالي [1]:

---

(١) حرصا على سرية المعلومات ، استخدم الباحث هنا أسماء بديلة للاسماء الحقيقية للتلاميذ ، أما في الجداول الخاصة بالعمليات الاحصائية ، ومصفوفات الاختيارات فقد أعطى لكل تلميذ رقما خاصا ثابتا في جميع العمليات . ويلاحظ أنه قد اقتصر هنا على استخدام (١٢) اسما فقط وذلك على سبيل المثال لتوضيح كيفية اختلاف ترتيبها من عبارة الى اخرى علما بأن عدد أعضاء كل جماعة هو ٣٨ أو ٣٩ تلميذا .

اسم التلميذ القائم بعملة الاختيار : .... السنة الدراسية والفصل:.......

التاريخ : ....

عزيزى الطالب ....

سأعرض عليك فيما يلي بعض الصفات التي يتصف بها بعض زملائك في هذا الفصل ، والمطلوب منك وضع علامة (✓) أمام أسماء من تغلب على تصرفاتهم هذه الصفات .

١ - لك زملاء بهذا الفصل يتصفون بالقدرة على الاشتراك في المناقشة والتعبير عن أفكارهم ، وابداء ارائهم .

(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

٢ - لك زملاء بهذا الفصل يتصفون بالمحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها المختلفة كالملعب والمعمل والمكتبة، وعلى أثاث فصلهم ومظهره ، وغير ميالين للاتلاف .

(ضع علامة ✓ امام أسماء هؤلاء الزملاء)

حسن		فتحي		سامي		سعيد	
خالد		هشام		كمال		محمد	
سعيد		لطفي		بدوي		فتحي	
عمرو		سامي		حسن		شوقي	
محمد		شوقي		هشام		لطفي	
كمال		بدوي		خالد		عمر	
: الخ		: الخ		: الخ		: الخ	

٣ ـ لك زملاء بهذا الفصل يتصفون بانجاز اعمالهم وأداء واجباتهم المدرسية في مواعيدها .

(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

٤ ـ لك زملاء بهذا الفصل يحترمون مدرسيهم ويقدرونهم ويحرصون على حسن العلاقة بهم ويستنكرون أي تصرف يغضبهم أو يسيء اليهم .

(ضع علامة ✓ امام اسماء هؤلاء الزملاء)

حسن		فتحي		سامي		سعيد	
خالد		هشام		كمال		محمد	
سعيد		لطفي		بدوي		عمر	
عمر		سامي		حسن		شوقي	
محمد		شوقي		فتحي		لطفي	
كمال		بدوي		خالد		هشام	
: : الخ		: : الخ		: : الخ		: : الخ	

٥ ـ لك زملاء بهذا الفصل يتصفون بالاهتمام بمظهرهم والمحافظة على نظافة ملابسهم وأدواتهم .

(ضع علامة ✓ أمام أسماء هؤلاء الزملاء)

(وضعت الاسماء بترتيب مختلف)

٦ ـ لك زملاء بهذا الفصل يتصفون بالانتباه للشرح والاهتمام بالدرس وعدم التهريج اثناء الحصص .

(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

(وضعت الاسماء بترتيب مختلف)

٧ - لك زملاء بهذا الفصل يحترمون زملائهم ويحسنون معاملاتهم ولايضايقونهم أو يعتدون عليهم او يسيئون اليهم ٠

(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

(وضعت الاسماء بترتيب مختلف)

<u>كيفية تحديد مستوى الجماعة - موضع القياس - من حيث تلك الاساليب السلوكية :</u>

أ - استخدم الباحث لرصد اختيارات الاعضاء بعضهم لبعض الجدول المعروف باسم المصفوفة الاجتماعية ، حيث خصص لكل عبارة من عبارات المقياس مصفوفة لرصد تلك الاختيارات ٠ وبعبارة اخرى خصص لكل أسلوب من أساليب السلوك السبعة مصفوفة لترصد بها اختيارات الاعضاء التى أسفرت عنها عمليات القياس[1]

ب - قام الباحث بحصر عدد الاختيارات التى احتوتها كل مصفوفة نتيجة للعملية المذكورة في البند رقم (أ)

جـ - لما كان الباحث - عند تطبيق المقياس - قد اطلق للتلميذ القائم بعملية الاختيار حرية اختيار من يشاء ممن تنطبق عليه الصفة المبينة بكل عبارة ، دون أن يحدد له عددا معينا، فان النهاية العظمى لعدد الاختيارات - بناء على هذا - تكون :

= ن (ن - ١)   حيث ن = عدد أعضاء الجماعة

ومن ثم تكون نسبة الاختيارات الفعلية في الجماعة موضع القياس الى النهاية العظمى لمجموع الاختيارات[2]٠

$= \frac{مجـ خ}{ن (ن - ١)}$ حيث مجـخ = عدد الاختيارات الفعلية

وذلك فيما يتعلق بكل اسلوب من أساليب السلوك التى يتضمنها المقياس ٠

١) انظر الملحق رقم (٦) بالنسخة الأصلية للبحث ٠

٢) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ٧٢

- فؤاد البهي السيد : المرجع السابق ، ص ١٨٩ ٠

وقد استخدم الباحث هذه النسبة السابق توضيحها فى عمليـــات المقارنة بين كل جماعة والجماعات الاخرى المكونة لمجتمع البحـــث ، والتعرف علىمستوى نمو وتغير كل منها من حيث تلك الاساليب السلوكية علما بأن الاساس الرياضى والاحصائى لهذه النسبة يتماثل مع الأســـاس الرياضى والاحصائى لحساب معامل التفاعل النفسى الاجتماعى ، الـــذى سيوضحه الباحث عند عرض مقياسه التالى :

٢ - (مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي)

عرضنا من قبل لأهمية التفاعلات والعلاقات في الجماعة[١]، حيث قد تضمنتها الفروض الأساسيه لهذه الدراسة [٢]. وعلى ذلك اتخذنـــا هذا الجانب كمتغير من المتغيرات موضع القياس فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث ، وذلك عن طريق حساب مايسمى بمعامل التفاعل النفسى الاجتماعي لكل منها .

وقد جاء بصدد هذا المعامل ، أنه يستخدم في مقارنة الجماعات والتمييز بين الجماعة النشطة والجماعة الخاملة ، ويمكن للمعلـــم أو الاخصائى أن يستخدمه فى قياس النمو الاجتماعى للجماعة [٣].

ويمكن حساب معامل التفاعل النفسى الاجتماعى لأى جماعـــة اذا اخذنا فى اعتبارنا عدد العلاقات الموجودة بداخلها ، والنهايـــة العظمى لعدد هذه العلاقات[٤] ، ففى جماعة مكونة من ثلاثة افراد النهاية العظمى لهذه العلاقات هى (٦ علاقات) ، وفى جماعة مؤلفة مـــن أربعة أشخاص تكون النهاية العظمى (١٢ علاقة) ، أى أن النهايـــة العظمى لعدد العلاقات فى أى جماعة = ن (ن - ١) حيث ن = عـــدد أعضاء الجماعة .

---

(١) انظر ص ١١٢

(٢) انظر ص ١٠٩.

(٣) سعد عبدالرحمن المرجع السابق ، ص ٧٢

(٤) نفس المرجع السابق ص

واذا كان مجموع العلاقات الموجودة فعلاداخل الجماعة = مجـ ع

فان معامل التفاعل النفسي الاجتماعي

$$= \frac{\text{مجـ ع}}{\text{ن (ن - ١)}}$$

وتوضيحا لهذا ، نفرض أنه في جماعتين عبارة عن (فصل به ٤٠ تلميذا، وفصل به ٣٢ تلميذا) وجد أن عدد العلاقات في الجماعة الاولى ٩٠٠ علاقة ، وعدد العلاقات في الجماعة الثانية ٩٠٠ علاقة أيضا :

$$\therefore \text{ معامل التفاعل (١) } = \frac{٩٠٠}{٤٠(٤٠ - ١)} = \frac{٩٠٠}{١٥٦٠} = ٦ر٠$$

$$\text{و معامل التفاعل (٢) } = \frac{٩٠٠}{٣٢(٣٢ - ١)} = \frac{٩٠٠}{٩٩٢} = ٩ر٠$$

وبذلك تكون الجماعة الثانية أكثر نشاطا من الناحيةالاجتماعية ونمو العلاقات من الجماعة الاولى [١].

كما ذكر ايضا بشأن معامل التفاعل النفسي الاجتماعي : أنه اذا طلب الى كل فرد من أفراد الجماعة أن يختار من يشاء من زملائه دون أن يتقيد بعدد ما في اختياره هذا ، أمكننا أن نعرف بطريقة احصائية عددية النسبة المئوية للتفاعل ، وذلك بقسمة مجموع العلاقات القائمة ، على النهاية العظمى لتلك العلاقات ثم ضرب الناتج في مائة لتحويل النسبة الى نسبة مئوية [٢]. بناء على هذا وضع الباحث مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي في الصورة التالية :

الأســم :

الفصــل :

التاريــخ :

---

(١) سعد عبدالرحمن : نفس المرجع ، ص ٧٣

(٢) فؤاد البهي السيد : علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ١٩٥٨ ، ص ١٨٩

عزيزى الطالب ....

لك أصدقاء بهذا الفصل ترتاح للتعامل معهم ، يسعدك حضورهم كل يوم ، ويضايقك غيابهم ، ترحب بالتعاون معهم وتعتز بصحبتهم .

(ضع علامة (✓) أمام اسم كل صديق لك بهذا الفصل)[1].

لطفى		كمال	
سعيد		هشام	
حسن		بدوى	
سامى		محمد	
فتحى		خالد	
شوقى		عمر	
: : الخ		: : الخ	

كيفية تحديد مستوى الجماعة - موضع القياس - من حيث التفاعل النفسى الاجتماعى :

أ - استخدم الباحث المصفوفة الاجتماعية لرصد اختيارات اعضاء كل جماعة بعضهم لبعض .

ب- قام بعد ذلك بحصر عدد الاخيارات التى احتوتها كل مصفوفة نتيجة للخطوة السابقة .

ج - حيث قد اطلق للتلميذ القائم بعملية الاختيار - أثناء تطبيق المقياس - حرية اختيار من يشاء من أصدقاء دون تحديد اختياراته بعدد معين ، لذا استخدمت المعادلة السابق بيانها وهى :

---

(١) الاسماء المبينة هنا عبارة عن أسماء بديلة ، وعددها ١٢ فقط على سبيل المثال .

معامل التفاعل النفسي الاجتماعي = $\frac{\text{مجـ ع}}{\text{ن (ن - ١)}}$

٢ - (مقياس تماسك الجماعة)

لما كان تماسك الجماعة من مؤشرات نموها الاجتماعي ، كما سبق أن أوضحنا عند شرحنا لمفهوم التماسك [١] ، فقد اتخذناه متغيرا من المتغيرات التي تضمنتها هذه الدراسة ، وعلى ذلك قمنا بوضع مقياس نتمكن بواسطته من تقدير مستواه في الجماعات المكونة لمجتمع البحث على النحو التالي :

أ - استعرض الباحث المعاني المتعددة التي يتضمنها مفهوم التماسك حيث وجد أن أهمها مايلي : الولاء للجماعة ، جاذبيتها للاعضاء ، الود والمحبة بين الاعضاء ، الاحترام المتبادل ، التعاون ، شعور الاعضاء بالرضا والارتياح داخل الجماعة، الفخر والاعتزاز بعضويتها [٢]. كما ناقش التلاميذ في الجوانب الايجابية والسلبية ، المقبولة وغير المقبولة التي يلاحظونها في جماعات فصولهم ، ومايعجبهم وما لايعجبهم من تصرفات زملائهم في هذه الجماعات ، واستخلص عددا من العبارات التي تصف أنواعا من السلوك الذي يعبر عن تلك المعاني لكي يضعها في استمارة يستجيب اليها تلاميذ المرحلة الاعدادية ·

ب - عرض الباحث هذه العبارات مرة أخرى على أعداد من تلاميذ المرحلة الاعدادية على أساس فردي أحيانا ، وجماعي احيانا اخرى ، بغرض الوقوف على مدى وضوحها ، وتم اجراء مايلزم من تعديلات تحقق هذا الوضوح ·

جـ - ثم قام بعد ذلك بتصميم استمارة اشتملت على تلك العبارات حيث عرضها على عدد من خبراء التربية وعلم النفس [٣] ، بغرض

---

(١) انظر ص ١١٨

(٢) انظر ص ١١٩

(٣) هؤلاء الخبراء هم السادة السابق ذكر اسمائهم ص

استطلاع آرائهم فيما صيغت من أجله • وقد صيغت هذه الاستمارة بالشكل التالي :

" استمارة مقابلة لبعض السادة الخبراء "

السيد الفاضل الأستاذ ....

لما كان معلوما أن من أدلة تماسك الجماعة درجة جاذبيتها لاعضائها وحرصهم على البقاء فيها ، وولاءهم لها ، وتعاونهم فيها ، بالاضافة الى علاقات الود والمحبة بين الاعضاء • ولما كان الباحث في حاجة لتقدير درجة تماسك جماعة الفصل المدرسي ، فقد قام بصياغة عدد من العبارات (١) - التي تصف الوانا من السلوك الذى يعبر عن تلك الدلالات المشار اليها - ووضعها في استمارة يستجيب اليها طلاب المرحلة الاعدادية •

والمرجو من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام كل عبارة ترى سيادتكم انها تصف سلوكا يتفق وتلك الدلالات والمؤتمرات السابق ذكرها (٢).

---

(١) أ - صيغت هذه العبارات بحيث تصف كل منها سلوك الآخرين من تلاميذ الفصل وتصرفاتهم ، ولاسلوك التلميذ القائم بالاستجابة نفسه ، حتى لاتكون هناك مقاومة منه أو شعور بالحرج يجعله يتخيز في استجابته •

ب - تتكون العبارات من اثنى عشر عبارة موجبة ، وثمان أخرى سالبة •

(٢) يمكن الاشارة الى ارقام العبارات الواردة تبعا لدلالة كل منها فيما يلى •

أ - جاذبية الجماعة : العبارات رقم ٥ ، ٩ ، ١١ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٧ ،

ب - الحرص على البقاء في الجماعة والانتظام في الحضور : العبارات رقم ١ ، ٦ ؛

جـ - الولاء للجماعة : العبارات رقم ٢ ، ١٣ ، ١٩ ، ٢٠ •

د - التعاون بين الاعضاء : العبارات رقم ٤ ز ٨ ز ١٦ •

هـ - علاقات الود والمحبة بين الاعضاء : العبارات رقم ٣ ، ١٠ ، ٧ ، ١١ ، ١٨

عزيزى الطالب ....

العبارات التالية تصف مظاهر قد توجد بفصلك وقد لاتوجد بـه، والمطلوب منك قراءة كل عبارة ، ثم القيام بوضع خط تحت الاجابة التـى تتفق مع رأيك :

(١) طلاب هذا الفصل يرغبون البقاء مع بعضهم فى فصل واحد حتـــى نهاية هذه المرحلة - جميعهم - معظمهم - القليل منهم-لاأحد

(٢) طلاب هذا الفصل يهتمون بمشكلات فصلهم ويسعون لحلهـــا .
جميعهم- معظمهم - القليل منهم- لاأحد

(٣) طلاب هذا الفصل يشعرون بأنهم غرباء عن بعضهم البعض .
جميعهم - معظمهم- القليل منهم- لاأحد

(٤) من الصعب أن يتفاهم طلاب هذا الفصل أو يتفقون على رأى .
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(٥) طلاب هذا الفصل يشعرون بقيمتهم وكرامتهم بين زملاء فصلهم.
جميعهم- معظمهم - القليل منهم- لاأحـد

(٦) يحرص طلاب هذا الفصل على الانتظام في الحضور الى المدرســة مهما كانت ظروفهم - جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـــد

(٧) طلاب هذا الفصل يسيئون الى بعضهم ، ولايحترمون بعضهم بعضا.
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـــد

(٨) تعاون الطلاب فى هذا الفصل شئ واضح .
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(٩) فى هذا الفصل طلاب يسيطرون على زملائهم الآخرين بالاكراه .
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(١٠) طلاب هذا الفصل أصدقاء .
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(١١) فى هذا الفصل طلاب يحدثون الكثير من الشغب والضوضاء .
جميعهم- معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(١٢) طلاب هذا الفصل يحرصون على سمعة فصلهم وكرامته .
جميعهم -معظمهم- القليل منهم- لاأحـد

(١٣) يحرص طلاب هذا الفصل على مساعدة زملائهم الذين يحضرون بعد غياب . جميعهم. معظمهم . القليل منهم. لأحد

(١٤) طلاب هذا الفصل يسخرون ممن يعبر عن رأيه ويعرضونه للاحراج.
جميعهم. معظمهم. القليل منهم. لأحد

(١٥) طلاب هذا الفصل حريصون على اعادة مايضيع من زملاء فصلهم .
جميعهم. معظمهم. القليل منهم. لأحد

(١٦) طلاب هذا الفصل يقبلون بحماس على الاشتراك فى أى نشاط يقوم به الفصل . جميعهم. معظمهم. القليل منهم. لأحد

(١٧) طلاب هذا الفصل يستخدمون الالفاظ الجارحة في تعاملهم .
جميعهم. معظمهم. القليل منهم. لأحد

(١٨) غياب أحمد الزملاء عن المدرسة يسبب قلق طلاب الفصل .
جميعهم. معظمهم. القليل منهم.لأحد

(١٩) في هذا الفصل طلاب لايهتمأى منهم الابنفسه فقط .
جميعهم. معظمهم. القليل منهم.لأحد

(٢٠) لايتأخر طلاب هذا الفصل عن احضار منظر جميل او صورة فنية لتزيين الفصل وتجميله .جميعهم. معظمهم. القليل منهم.لأحد

مع الشكر

كانت نتيجة استطلاع الآراء موافقة جميع السادة الخبراء على جميع العبارات التى تضمنتها تلك الاستمارة ، وبالتالى أصبح المقياس صالحا لقياس ما أنشىء من أجله ، وهو تقدير مستوى التماسك فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث .

<u>كيفية تقدير مستوى التماسك في الجماعات المكونة لمجتمع البحث باستخدام هذا المقياس :</u>

أ - بالنظر الى العبارات التى تضمنها المقياس نجد أن الباحث قد اعقب كل منها بأربع استجابات متدرجة هي :
جميعهم(أى جميع تلاميذ الفصل)- معظمهم - القليل منهم. لأحد . حيث طلب من التلميذ ان يضع خطا تحت الاستجابة التي تتفق مع رأيه من هذه الاستجابات الأ...ة بعد قراءة كل عبارة.

ب - قدرت درجة كل استجابة على النحو التالى :

* اذا كانت العبارة موجبة [1]، كانت درجات استجاباتها كما يلى :

جميعهم	معظمهم	القليل منهم	لاأحد
٤	٣	٢	١

* واذا كانت العبارة سالبة [2]، كانت درجات استجاباتها كما يلى :

جميعهم	معظمهم	القليل منهم	لاأحد
١	٢	٣	٤

ونوضح ذلك بالمثالين التاليين :

- اذا وضع التلميذ خطا تحت كلمة (جميعهم) فى عبارة موجبة مثل (طلاب هذا الفصل يهتمون بمشكلات فصلهم ويسعون لحلها) فان الدرجة = ٤ ٠
- أما اذا وضع التلميذ الخط تحت كلمة (جميعهم) وكانت العبارة سالبة مثل (من الصعب ان يتفاهم طلاب هذا الفصل أو يتفقوا على رأى) فان الدرجة = ١

جـ - تم تقدير الدرجة الكلية لاستجابة التلميذ لعبارات المقياس العشرين على النحو التالى :

- تم حصر عدد استجاباته التى تقدير كل منها ٤ درجات ٠
- تم حصر عدد استجاباته التى تقدير كل منها ٣ درجات ٠
- تم حصر عدد استجاباته التى تقدير كل منها ٢ درجة ٠
- تم حصر عدد استجاباته التى تقدير كل منها ١ درجة ٠

ثم ضرب كل عدد من هذه الاستجابات فى تقديرها، وبجمع القيم الناتجة يتم تقدير الدرجة الكلية لاستجابة التلميذ على المقياس ٠

---

(١) العبارات الموجبة العشر أرقامها كما يلى :
(١، ٢، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٠)

(٢) العبارات السالبة العشر أرقامها كما يلى :
(٣، ٤، ٧، ٩، ١١، ١٣، ١٣، ١٩) ٠

د - تم حساب المتوسط الحسابى لمجموع درجات تلاميذ كل فصل وكذا الانحراف المعيارى ، واستخدمت القيم الناتجة للمقارنة بين جماعات الفصول المكونة لمجتمع البحث على النحو الذى سيبين فيما بعد ٠

٤ - (مقياس المسئولية الاجتماعية)

لما كان الشعور بالمسئولية الاجتماعية أحد المتغيرات التى تضمنتها هذه الدراسة ، لذا كان من الضرورى استخدام أداة لقياس هذا المتغير فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث ، وعلى ذلك استخدم الباحث لهذا الغرض مقياس المسئولية الاجتماعية للدكتور سيد أحمد عثمان[1].

وقد جاء ضمن وصف هذا المقياس أنه صمم لقياس المسئولية الاجتماعية فى ضوء تحليل عناصرها الثلاث وهى : الاهتمام ، والفهم والمشاركة[2]. ويتكون المقياس المستخدم من ١١٥ عنصرا ، وهى عبارات تعكس ألوانا من السلوك أو الآراء ، اختيرت بعد عرضها على عدد من الحكام المتخصصين فى علم النفس والتربية. ويطلب من المفحوص أن يحدد اجابته وفقا لمقياس متدرج لكل عبارة يتكون من أربع نقاط هى :

دائما	فى كثير من الأحيان	قليلا	نادرا

ومن بين تلك العناصر يوجد ٨٠ عنصرا ايجابيا ، وتقدر درجاتها هكذا :

٤	٣	٢	١

كما يوجد ٣٥ عضوا سالبا ، وتقدر درجاتها هكذا :

١	٢	٣	٤

---

(١) سيد أحمد عثمان : المرجع السابق ، ص ص ٢٥ - ٢٨ ٠

(٢) انظر ص ١٢٢

وتمثل الدرجة الكلية المقدرة على ورقة اجابة المقياس مجموع قيم الاستجابات على العناصر الموجبة والسالبة جميعها[١].

٥ - استمارة استبيان الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي

صمم الباحث استمارة لاستبيان آراء بعض الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي (المرحلة الاعدادية) ، فيما يتعلق بالحالة التى عليها جماعات النشاط فى هذه المرحلة وكذا حصص الريادة المدرسية . وقد حرص أن تكون الاستمارة من حيث محتوياتها كوحدة مترابطة الاجزاء ، يتقبلها المستجيب دون أن تعرضه للشعور بالملل أو الاحراج ، وعلى ذلك سارت عملية التصميم فى عدة خطوات على النحو التالى :

(١) كانت الخطوة الاولى فى عملية التصميم هى تحديد نوع العمليات التى يرغب الباحث الحصول عليها من الأخصائيين الاجتماعيين والتى يمكن بواسطتها التعرف على الحالة التى عليها جماعات النشاط المدرسية وما يواجهها من صعوبات من ناحية ، وكذا الحالة التى عليها حصص الريادة وكيفية استخدامها من ناحية أخرى ، ثم التعرف على مقترحاتهم بهذا الشأن من ناحية ثالثة .

وقد استخدم الباحث لتحديد نوعية المعلومات المطلوب الحصول عليها مايعرف بالجداول التخيلية أو الصماء ، تلك التى تتبلور أهميتها فى امكان حصر احتمالات الاجابة فى أضيق الحدود ، وفى تحديد صيغة السؤال أيضا [٢].

وقد أمكن حصر الأسئلة التى يمكن بواسطتها الحصول على البيانات المطلوب جمعها والتعرف عليها فى خمسة عشر

---

(١) - انظر المقياس بالملحق رقم (٧) بالنسخة الأصلية للبحث .
- أدرج الباحث هذا المقياس بالملاحق لانه ليس من وضعه ، بخلاف المقاييس السابقة التى قام بوضعها .

(٢) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ٤٧٥

سؤالا فقط ، وقد استعان الباحث فى هذا الصدد بآراء عدد من الاخصائيين الاجتماعيين والموجهين ، وكذا بعض خبراء التربية وعلم النفس والعمل مع الجماعات والبحث الاجتماعى ممن سبق ذكر أسمائهم من قبل [١].

(٢) كانت الخطوة الثانية فى عملية التصميم تحديد شكل الأسئلة وصياغتها وتسلسلها كما يلى :-

أ - من حيث الشكل ، استخدم الباحث الأسئلة المحددة أو المقيدة والتى تعرف بالأسئلة الانتخابية ، حيث يقوم الشخص القائم بالاجابة عليها بكتابة كلمة ، أو وضع علامة (صح) أمام العبارة التى تتفق ورأيه ، كما ذيل بعض الاستجابات بعبارة تتيح الفرصة للمستجيب لكى يضيف أى استجابة لم تشملها الاستجابات المقترنة بسؤال ، مثل : أسباب أخرى هى .... ، أو صعوبات أخرى هى .... ، او مقترحات أخرى هى .....

ب - ومن حيث الصياغة ، حرص الباحث الا تحتاج الاسئلة الى اجابات مطولة تستغرق من المستجيب الوقت والجهد واستخدم فى صياغتها الالفاظ السهلة ، والعبارات المحددة التى لاتحتمل أكثر من معنى واحد.

ج - وبالنسبة لتسلسل الاسئلة فقد حرص الباحث على أن تكون أسئلة الاستمارة متتابعة فى تسلسل منطقى الأمر الذى يساعد أفراد البحث على تنظيم أفكارهم [٢].

---

(١) انظر ص ١٦٤ ويضيف الباحث لأسماء هؤلاء السادة الخبراء ، السيد الاستاذ الدكتور محمد ابو العلا مدير عام مكتب السيد وزير التربية والتعليم والسيد الأستاذ عدلى سليمان الخبير بالأمم المتحدة .

(٢) انظر الملحق رقم (٢) بالنسخة الأصلية للبحث .
- رأى الباحث أن يدرج محتويات هذه الاستمارة بالملاحق طبقا لما هو متبع عادة فى البحوث بشأن استمارات الاستبيان الامر الذى يختلف عن المقاييس الاخرى التى قام بوضعها وتصميمها .

اختبار صدق أدوات البحث وثباتهـــا

قبل استخدام أدوات البحث في الأغراض التي أنشئت من أجلهـــا قام الباحث باختبار صلاحيتها، وذلك من حيث مدى صدق وثبات كـــل منها على النحو الآتي* :

(١) اختبار صدق وثبات مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصـــل المدرسي من حيث أساليب السلوك المختلفة .

(٢) اختبار صدق وثبات مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي .

(٣) اختبار صدق وثبات مقياس تماسك الجماعة .

(٤) اختبار ثبات مقياس المسئولية الاجتماعية .

(٥) اختبار صدق وثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالأخصائييـــن الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي .

لقد استخدمت الأدوات السابق بيانها في عمليات القياس القبلي والبعدي للجماعات الضابطة والتجريبية ، أي قبل بدء التجربة وبعدها، حيث أسفرت تلك العمليات عن النتائج التي سوف نوضحها في الجـــزء التالي :

---

* التفاصيل بالنسخة الأصلية للبحث ، ومودعة بمكتب كليـــة الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .

نتائج الدراســـة

يعرض الباحث في هذا الجزء النتائج التى انتهت اليها الدراسة، مبتدئا بعرض ما قامت به الجماعة التجريبية (جـ) من أعمال نتيجـة قيامة معها بأعمال الريادة ، ثم يتبع ذلك بعرض نتائج عملية القيـاس البعدى للجماعات الثلاث (الجماعتان الضابطتان ، والجماعـــة التجريبية) حيث يعقد مقارنة بين نتائج القياس القبلى ونتائج القياس البعدى لهذه الجماعات ، للتحقق من صحة فروض البحث • ولمـــا كان الباحث قد قام بدوره مع الجماعة التجريبية ـ خلال فترة التجربة ـ كأخصائى اجتماعى مسترشدا بما تضمنه الدليل الخاص بأعمال الريـــادة من محتويات ، فانه يحســن به والأمر كذلك أن يتناول بعض محتويـات هذا الدليل بالتحليل فى ضوء مبادىء وأهداف طريقة خدمة الجماعـة ، وذلك فيما يلى :

تحليل بعض محتويات دليل أعمال الريادة فى ضوء مبادىء وأهـــداف طريقة خدمة الجماعة :

(١) لقد نصت الفقرة رقم (أ) من البند رقم (٢) من الدليل الخـاص بأعمال الريادة[1] بأن يأخذ التقاءالرائد بتلاميذه طابعـــا اجتماعيا بحتا على صورة اجتماع منظم يدرب فيه التلاميـــذ على ممارسة النظم الديمقراطية وتتبع فيه أساليب الريــــادة والعمل مع الجمـاعات •

من الواضح أن هذه الفقرة قد نصت صراحة على اتباع أساليب العمل مع الجماعات أو بعبارة أخرى استخدام طريقة خدمـــة الجماعة والمعروفة أيضا بطريقة العمل مع الجماعات عنـــد القيام بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسى • كما نصــت

(١) انظر الملحق رقم (٤) بالنسخة الاصلية للبحث •

على أن يأخذ التقاء الرائد بتلاميذه طابعا اجتماعيا بحتـــا ، وهذا يعني ألا يكون هذا الالتقاء ذا طابع رسمي قائم علـــى العلاقات الرسمية ، بل على العلاقات الاجتماعية ، وبذلك تكون هذه الفقرة قد تضمنت مبدأ هاما من مبادئ طريقة خدمـــة الجماعة ألا وهو مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي والجماعة، حيث نص هذا المبدأ على : أنه يجب أن تقوم علاقة طيبة بين الاخصائي وأعضاء الجماعة أساسها تقبل الأخصائي للأعضاء كمـا هم ، كذلك تقبل الأعضاء للأخصائي ومساعدته لهم ... فتقبله للجماعة كما هي إنما يحملها على الاطمئنان اليه وتقبلها إيـاه وانتفاعها من معونته ... ويجب ان تبنى هذه العلاقة علـــى أساس من الثقة والاحترام والحرية المتبادلة بين الطرفين [1].

كما نصت هذه الفقرة أيضا على أن يكون التقاء الرائـــد بتلاميذه على صورة اجتماع منظم يدرب فيه التلاميذ علـــى ممارسة النظم الديموقراطية ، ولاشك أن هذا من صميم طريقة خدمة الجماعة بل جاء كمبدأ من مبادئها الأساسية وهـــو : مبدأ التنظيم الوظيفي المرن ، الذي نص على أن جزءاً من عمل أخصائي الجماعة هو مساعدة الجماعة لايجاد نوع من التنظيـــم الوظيفي الذي يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق أغراضها وأهدافها وذلك بمناقشة الموضوعات المختلفة واصدار القرارات وتوزيع المسئوليات [2].

ومن حيث تدرب التلاميذ على ممارسة النظم الديموقراطيـة الذي جاء بالفقرة السابقة موضع المناقشة ، فان هذا لبمثابـة هدف أساسي من أهداف طريقة خدمة الجماعة ألا وهو تنميـــة الأسلوب الديموقراطي ، هذا النوع من التفاعل الاجتماعي الذى

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٦٦

(٢) محمد شمس الدين أحمد : نفس المرجع ، ص ص ٢٥ - ٢٦

لايسيطر فيه فرد على أخر أو يتحكم في سلوكه ، فهو يقوم على احترام الفرد وكرامته واحترام الفروق الفردية ، وأن الفرد له صفاته القوية وصفاته الضعيفة التى تميزه عن الافراد الآخرين كما أن الفرد يتمتع بحرية الارادة واختيار ما يريد أن يؤديه بشرط احترام الغير وامكانيات المجتمع الذى يعيش فيه ، كما أن الاسلوب الديموقراطي يتضمن تركيز اهتمام الأفراد في المصلحة العامة أكثر من تركيزه في أنفسهم . ومن ثم يجب أن يعطى الأفراد أنفسهم الفرصة لممارسة الحياة الديموقراطية ذلك لأن الأفراد يمكنهم أن يفهموا معنى الديمقراطية بسهولة بممارستها ... حيث تنمو بذلك لديهم عادات التعاون والأخذ والعطاء واحترام الغير وما الى ذلك [1].

(٢) كما روعى في العباره الأخيرة من المقدمة التى تضمنها البند رقم (٢) من الدليل عدم الزام الرائد أو جماعة الفصل باتباع برنامج محدد لاحرية لهم في اختيار محتوياته ، ويتضح هذا المعنى في العبارة المشار اليها والتى تقول :" ...الاستعانة بالدليل التالى في وضع محتويات البرامج " .

ومما لاشك فيه أن هذا يدل على أن اختلاف الجماعات حقيقة قد وضعت في الاعتبار عند اعداد هذا الدليل ، لاسيما وأنه لم يوضع لصف دراسى بعينه ، بل وضع ليناسب مرحلتين دراسيتين هما المرحلة الأعدادية والمرحلة الثانوية. ومراعاة الجانب المشار اليه من الأمور الأساسية التى نهتم بها طريقة خدمة الجماعة وتركز عليها ، حيث يقوم أخصائى الجماعة بمساعدة الأعضاء في الجماعات المختلفة على وضع برنامج يقابل حاجاتهم ويشبع رغباتهم ويوسع آفاقهم [2].

---

(١) نفس المرجع ، ص ص ٢٥ ـ ٢٦

(٢) محمد شمس الدين أحمد : نفس المرجع ، ص ص ٢٦٢ ـ ٢٧٦ .

كما نجد أن نفس العبارة المشار اليها قد تضمنت اصطلاحا متداولا فى طريقة خدمة الجماعة وهو " محتويات البرنامج " Program contents ، وأن ما جاء به الدليل من أمثلة لهذه المحتويات يمثل ما تنص عليه طريقة خدمة الجماعة ، فنجد فى الفقرة (د) من البند رقم (٢) من هذا الدليل:مناقشة شئون اجتماعية ، ومسائل صحية ، ومشكلات اقتصادية ، وكذا المشكلات المتصلة بأحوال تلاميذ الفصل الدراسية، والاجتماعية ، ونشاطهم المدرسى ، ومايتصل بالجوانب السلوكية من مشكلات . وهذا يتفق وما تقول به طريقة خدمة الجماعة، حيث " يجب أن تكون خبرات البرنامج موجهة الى الميادين الكبرى للحياة الانسانية ، التى تشمل الصحة الشخصية والصحة العامة ، والمنزل والحياة الأسرية ، والاقتصاد ، والتوجيه المهنى ، واللعب والترفيه ، والدين ، وفلسفة الحياة "[(١)].

كما يمكن القول أنه قد توفر فى هذا الدليل عنصران أساسيان بشأن محتويات البرامج المقترحة - هما المرونة والتنوع وهما عنصران لابد من مراعاتهما فى برامج خدمة الجماعة [(٢)]، فنجده قد أشار الى مجالات معينة كأمثلة للاستعانة بها ولم يحدد موضوعات أو مشكلات بعينها للمناقشة من تلك المجالات حيث أن ذلك لابد وأن يترك - تبعا لما تقول به خدمة الجماعة لظروف وخبرات كل جماعة واهتماماتها الخاصة ، وعلى سبيل المثال جاء بالفقرة (د) من البند رقم (٢) بالدليل مايلى : مناقشة المشكلات المتصلة بأحوال تلاميذ الفصل الدراسية .. ولم يحدد من هذا المجال موضوعات أو مشكلات معينة كظاهرة الغش مثلا ، أو ظاهرة الغياب..أو ما الى ذلك - كما جاء بنفس الفقرة أيضا - مناقشة شئون اجتماعية ، ومسائل صحية ، ولم

---

(١) ، (٢) محمد شمس الدين احمد : نفس المرجع ، ص ص ٢٦٢ - ٢٧٦

تحدد من تلك المجالات موضوعات أو مشكلات معينة كتنظيم الأسرة مثلا ، أو ماشابه ، بل ترك هذا التحديد لكل جماعة حسب ظروفها ورغبات أعضائها ·

نخلص من هذه المناقشة ان ماجاء به هذا الدليل هو من صميم طريقة خدمة الجماعة ، وبالتالى فهو يصلح لكى يسترشد به الأخصائيون الاجتماعيون عند قيامهم بأعمال الريادة مع جماعات الفصول المدرسية بالمرحلتين الاعدادية والثانوية · ·استرشادا بهذا الدليل أسفرت أعمال الريادة مع الجماعة التجريبية (ج) عما يأتى :.

عقدت الجماعة التجريبية ٢٨ اجتماعا خلال فترة العمل معها والتى بدأت فى ١٩٧٥/١١/٢٤ م وانتهت فى ١٩٧٦/٤/٢٣م· من هذه الاجتماعات ما عقد داخل الفصل ومنها ما عقد خارجه، فالبنسبة للاجتماعات التى عقدت داخل الفصل فقد كانت أثناء الحصص المسماه بحصص الريادة ، وهذه كانت أسبوعية خلال الحصة الخامسة والأخيرة من يوم الثلاثاء من كل أسبوع ، وانه وان كان زمن الحصة ٤٥ دقيقة الا ان الاجتماع عادة ما كان يستغرق ساعة ، أى بزيادة ربع الساعة عن زمن الحصة ، وقد عقدت الجماعة ١٣ اجتماع مناقشة من مجموع الاجتماعات التى عقدتها ، كما نظمت أيضا ٥ ندوات فى المناسبات الدينية المختلفة · وبالنسبة للاجتماعات التى عقدتها الجماعة خارج الفصل فكانت عبارة عن ٦ زيارات للمؤسسات المختلفة التى توجد فى البيئة ، وكذلك ٤ معسكرات خدمة عامة نظمتها الجماعة بمقر المدرسة [1]·

---

(١) انظر الملحق رقم(٤) ، جدول رقم ٦٨ بالنسخة الأصلية للبحث · يحتفظ الباحث بتسجيل كامل للأعمال التى قامت بها الجماعة صوتا وصورة ·

هذا ، ويجدر التنويه هنا أن الجماعة قد قامت بهذة الأنشطة وفقا لحاجات ورغبات أعضائها ، وفى ضوء مفهوم البرنامج فى خدمة الجماعة الذى يؤكد على أهمية التفاعلات والعلاقات باعتبارها العامل الأساسى لنمو الأعضاء وتحقيق الأهداف المبتغاة[1].

وبعد أن عرض الباحث للأعمال التى قامت بها الجماعة التجريبية (جـ) خلال فترة قيامه معها أعمال الريادة[2]، يعرض فيما يلى النتائج التى أسفرت عنها هذه الدراسة ، مبتدئا بعرض النتائج الخاصة بأساليب السلوك المبتغاة .

أن اختبارات معنوية فروق النسب الناتجة عن عمليات القياس القبلى والبعدى للجماعات الثلاث المكونة لمجتمع قد دلت على نمو الجماعة التجريبية - من حيث اساليب السلوك المبتغاه - نموا حقيقيا ، فى الوقت الذى دلت فيه أيضا على عدم نمو أى من الجماعتين الضابطتين فى أى أسلوب من أساليب السلوك السابقة ، الأمر الذى نستطيع بمقتضاه أن نقرر أن هذا النمو، وهذا التغير الحقيقى انما يرجع أصلا لقيام الاخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع هذه الجماعة ، مما يؤكد بالتالى صحة الفرض القائل : " أن جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الاخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظرالمدرسين وخبراء التربية ، عن غيرها من جماعات الفصول التى لايستخدم معها هذا الأسلوب[3].

---

(١) محمد شمس الدين احمد : المرجع السابق ، ص ص ٢٥٧ - ٢٧٧.
(٢) نفس المرجع ، ص ص ٢٨٨ ، ٢٨٩ .
(٣) انظر الاعمال التى قامت بها الجماعة التجريبية بالنسخةالاصلية للبحث ، ص ٣١٤ .

وبالنسبة للنتائج الخاصه بالتفاعل النفسي الاجتماعي لتلــــك الجماعات فان اختبارات معنوية فروق النسب الناتجة عن عمليات القياس القبلي والبعدي للجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث تدل علـــى نمو الجماعة التجريبية - من حيث التفاعل النفسي الاجتماعي - نمــوا حقيقيا ، في الوقت الذي دلت فيه أيضا على عدم نمـــو أي مـــن الجماعتين الضابطتين في هذا الجانب •

ولما كان معامل التفاعل النفسي الاجتماعي للجماعة = النسبــة بين مجموع العلاقات الموجودة فعلا داخل الجماعة الى النهاية العظمـى لعدد هذه العلاقات ، فاننا نستطيع أن نقرر أن العلاقات الاجتماعيــة في الجماعة التجريبية (ج) قد ارتفع مستواها عند نهاية التجربة عمــا كان عليه مستواها قبل بدايتها ، الأمر الذي يدل على أن قيام الأخصائي الاجتماعي بأعمال الريادة مع هذه الجماعة قد أثر تأثيرا ايجابيا فـــي نموها وتغيرها في هذا الجانب ، مما يؤكد صحة الفرض القائل :

" أن جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الإخصائي الاجتماعـــي معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث العلاقات الاجتماعية عن غيرها من جماعات الفصول التي لايستخدم معها هذا الاسلوب "[1].

- أما بالنسبة للنتائج الخاصة بتماسك الجماعة فان اختبـــارات الدلالة الاحصائية للفروق بين متوسطات الجماعات الثلاث المكونــــة لمجتمع البحث قد دلت على ارتفاع مستوى تماسك الجماعة التجريبيــة التجريبية (ج) عن مستواه في كل من الجماعتين الضابطة (أ) ، والضابطة (ب) • وعلى ذلك يمكننا أن نقرر أنه كان لقيام الاخصائي الاجتماعــي بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية تأثير ايجابي في زيادة تماسكهــا مما يؤكد صحة الفرض القائل :

---

(١) انظـر ص ١٠٩

" أن جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الاخصائي الاجتماعي معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى تماسكها عن غيرها من جماعات الفصول التي لايستخدم معها هذا الأسلوب "(١) .

هذا ، ومن حيث النتائج الخاصة بتلك الجماعات من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية فان اختبارات الدلالة الاحصائية للفروق بين متوسطات الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث قد دلت على ارتفاع مستوى الجماعة التجريبية (جـ) من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية عن مستواه في كل من الجماعتين الضابطة (أ) ، والضابطة (ب) ، وبالتالي(٢) نستطيع أن نقرر أنه كان لقيام الأخصائي الاجتماعي بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية تأثير ايجابي في ارتفاع مستواها من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية مما يؤكد صحة الفرض القائل :

" أن جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الأخصائي الاجتماعي معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية عن غيرها من جماعات الفصول التي لايستخدم معها هذا الأسلوب " (٣).

تعقيب :

تأسيسا على ماتقدم من نتائج يمكن القول بأنها في جملتها تؤكد وجود علاقة ايجابية بين قيام الأخصائي الاجتماعي بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي ونموها الاجتماعي ، وأنه اذا ما قام الاخصائي بهذا العمل فان ذلك يكون بهدف :

- ايجاد حل يتناسب مع تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم المدرسي وما ترتب على ذلك من حرمان الغالبية العظمى من التلاميذ

---

(١) انظر ص ١٠٩

(٢) انظر ص ٢١٠ ، جدول رقم(٥٤) بالنسخة الأصلية للبحث .

(٣) انظر ص ١٠٩

من الاشتراك في جماعات النشاط المدرسية.

- اتاحة الفرصة لتلاميذ المدرسة للاستفادة بخبرات الحياة الجماعية القائمة على التفاعل الموجه بمعرفة أخصائيين اجتماعيين خلال فترات أسبوعية منتظمة .

- زيادة التقدير المجتمعي لدور الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي بصفة عامة ، ورفع مكانته في نظر التلاميذ والعاملين في هذا المجال بصفة خاصة .

- ممارسة طريقة خدمة الجماعة مع الفصل المدرسي كجماعة، الامر الذي يكسبها القدرة على التأثير في سلوك أفرادها عن طريق التفاعلات والعلاقات الاجتماعية .

- دعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع بما يهيىء أحسن الفرص لتفاعل الافراد والجماعات مع بيئتهم الاجتماعية.

- ايجاد جو مجتمعي داخل الفصل والمدرسة قوامه العلاقات الطيبة التي تحفز الطلاب على الانتظام وحسن التعامل والاستفادة من المؤسسة التعليمية لأقصى درجة ممكنة .

وبالاضافة لما سبق ، فان كان مجتمعنا ينشد انضباط سلوك أفراده بصفة عامة ، سواء في الشارع أو المدرسة أو في المرافق العامة على اختلافها مستخدما القوانين وسيلة لتحقيق هذه الغاية ، فانه يجدر بنا أن نذكر في هذا الصدد قول كيرت ليفين - Kert Levin :
" انه اذا اردنا أن نحقق تغيرا عميقا ومستديما يجب ان نتعامل مع الفرد كعضو في جماعات - فالفرد كعضو في جماعة يسهل التأثير عليه ويكون اكثر مرونه ، وأن الاتصال بالافراد عن طريق الجماعات

له تأثير أكبر وأعمق في المجتمعات اكثر من الاتصال بهم فرادى أو الاتصال بهم كمجتمع عن طريق الدعاية ووسائل الاعلام[١]. وبالتالى فإن قيام الأخصائى الاجتماعي بأعمال الريادة مع تلاميذ الفصل المدرسى كجماعة يسهم - من ناحية أخرى - فى تحقيق ما ينشده المجتمع من انضباط فى سلوك أفراده[٢].

****

---

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٣٨

(٢) انظر مقتطفات التقارير الدورية التى كان الباحث يقوم بتسجيلها عقب كل اجتماع تعقده الجماعة ، والتى تبين تطور نمو أعضائها من حيث اساليب السلوك المبتغاه ، وذلك بالنسخة الاصلية للبحث ، المودعة بمكتبة كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .

رقم الإيداع بدار الكتب
١٩٩٣/٩٦٥٩

المكتب العربي للأوفست
للطباعة والتجليد وتصوير المستندات

٧٠ ش عابدين متفرع من ش أحمد عصمت ت: ٢٥١٩٧٦٩
عين شمس الشرقية